

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

Sommaire

[1. MISSIONS ET STATUTS](#)

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

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

[3. CONDITIONS DE TRAVAIL](#)

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

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

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

[5. LA CARRIÈRE](#)

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

[6. RÉMUNÉRATIONS ET RETRAITES](#)

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

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

9

10 **1. MISSIONS ET STATUTS**

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

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

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

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

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

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

35 • **1.3 Reconstruire les garanties statutaires**

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

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

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

47

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

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

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

57 • **2.1 Une autonomie dévoyée...**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

87 ◦ • de la gestion des personnels.

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

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

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

91 ◦ • Les personnels pour la dimension pédagogique et éducative

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

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

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

102 individuellement et collectivement.

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

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

121

122 **3. CONDITIONS DE TRAVAIL**

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

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

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

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

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

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

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

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

165 • **3.2 Travail en équipe**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

215 • **3.5 Action sociale**

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

223

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

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

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

235 **4.1.1 La voie des prérecrutements**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

298 **4.3.4 Les différents concours**

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

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

306 **4.3.5 Plan de titularisation**

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

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

319 **• 4.4 La formation continue**

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

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

329

330 **5. LA CARRIÈRE**

331 **• 5.1 Évaluation**

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

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

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

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

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

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

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

361 • **5.2 La grille indiciaire**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

405 • **5.4 Mobilité**

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

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

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

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

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

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

429

430 **6. RÉMUNÉRATIONS ET RETRAITES**

431 • **6.1 Rémunérations**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

473 • **6.2 Retraites**

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

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

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

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

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

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

522 -----

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