

Thème 2	
De l'ambition pour les personnels et nos métiers	<u>Des métiers ambitieux et des personnels revalorisés</u>
RAPPORTEURS	
Christophe Barbillat, Fabienne Bellin, Alice Cardoso, Anne Feray,	
Caroline Lechevallier, Xavier Marand	
Après plusieurs années d'attaques contre nos métiers, de dévalorisation et de volonté d'individualisation de nos carrières, (1) le SNES se doit d'être porteur de revendications pour permettre la revalorisation de nos métiers et de nos carrières, renforcer leur attractivité et permettre aux personnels de reprendre la main sur leur métier.	<u>(1) La pérennisation des attaques contre nos métiers, la poursuite de la dévalorisation et la volonté d'individualisation de nos carrières impliquent que</u>
1. LE RECRUTEMENT	
1.1. Prérecrutements	
1.1.1. L'augmentation du nombre de postes aux concours, la création d'EAP, la réforme de la formation sont insuffisants pour lutter contre la crise de recrutement qui perdure. Nos demandes de dispositifs de prérecrutements et d'aides financières aux étudiants selon les modalités	

définies dans les congrès précédents sont toujours d'actualité et :	
• en urgence, les aides spécifiques pour les étudiants préparant les concours doivent être rétablies ;	
• le montant des bourses doit être revalorisé en tenant compte de l'augmentation du coût de la vie ;	
• l'accès aux bourses doit être élargi à plus d'étudiants jusqu'à l'obtention d'une allocation d'autonomie (1). (2) Quelles modalités pour cette allocation ?	<u>(1) pour tous</u> <u>(2) Cette allocation devra permettre à tout étudiant de payer un loyer et de pouvoir subvenir à ses besoins alimentaires.</u>
1.1.2. Le SNES propose un dispositif donnant toutes les chances aux prérecrutés d'être admis aux concours. (1) Pour cela, faut-il leur réserver des cours de préparation aux concours avec obligation d'assiduité ? Conserve-t-on notre mandat de demande de dispense des écrits du concours pour les prérecrutés ?	<u>(1) Des préparations aux concours seront réservées à ces pré-recrutés avec obligation d'assiduité dans la mesure où les bourses et allocations liées au pré-recrutement permettent à l'étudiant de ne pas travailler pour payer ses études. Les pré-recrutements ne doivent pas donner lieu à dispense des écrits du concours, ni à la mise en place de concours différents.</u>
1.1.3. Les EAP sont une reconnaissance de la nécessité de démocratiser l'accès au métier enseignant. Cependant ils ne sont pas des prérecrutements. Ce dispositif doit être transformé dans les plus brefs délais en prérecrutements pour rendre attractif le métier, en lien avec la revalorisation des aides financières que nous revendiquons pour l'ensemble des étudiants. (1)	<u>(1) tout en ne devenant pas des moyens d'enseignement</u>
1.1.4. Pour effectuer la transformation des EAP en pré-recrutements, il convient :	
• d'élargir le vivier au-delà des seuls étudiants boursiers (1) et à toutes les disciplines et concours ;	<u>1 Qui doivent rester prioritaires.</u>

• de réduire le temps de présence en établissement scolaire au temps de stage d'observation et de pratique accompagnée inclus dans la formation universitaire ;	
• de rembourser les frais de transports domicile/établissement scolaire ;	
• de transformer ces contrats aidés de droit privé en un statut d'élève-professeur ;	
• de transformer la bourse de service public et le salaire de 400 euros en un seul salaire permettant de valider des trimestres pour la retraite (1) ;	<u>(1) et d'être pris en compte dans un reclassement</u>
• d'ajouter à l'obligation de suivre les formations préparant aux concours et de s'y présenter, celle de servir l'État cinq ans.	<u>La fonction publique pendant le nombre d'années où l'étudiant aura été payé en cas de réussite au concours.</u>
1.2. La formation universitaire initiale	
1.2.1. La mise en place précipitée des ESPE a été l'occasion de dénaturer les contenus de la formation des enseignants et CPE. Les ESPE doivent être une composante de l'Université avec une double mission de formation et de recherche, selon un cadrage national fort, en partenariats étroits avec les autres composantes de l'Université. Ses moyens humains et financiers doivent être fléchés et pérennes. Le conseil d'école doit être constitué majoritairement d'élus des personnels de l'ESPE et des usagers, qu'ils soient étudiants en master ou personnels ayant vocation à bénéficier de la formation continue représentés, pour ces derniers, sur la base des résultats aux élections professionnelles aux CAP. (1) De nouvelles élections doivent être organisées dans les plus brefs délais. (2)	<u>(1) En raison des conditions inacceptables dans lesquelles elles se sont déroulées (transmission des listes d'électeurs quelques jours avant le scrutin, fichiers inexploitable, impossibilité de réaliser une campagne auprès des étudiants ..)</u> <u>(2) Le SNES-FSU doit intervenir pour obtenir un scrutin permettant une participation maximale, garante d'une véritable démocratie dans les instances de l'ESPE. Cela est d'autant plus important qu'il s'agit d'un premier scrutin pour les étudiants et stagiaires les mettant en contact avec notre organisation syndicale, les élections ESPE constituant une sorte de prélude aux élections professionnelles.</u>
1.2.2. Masters et contenus : La réforme de la formation des enseignants et CPE se caractérise par de grandes disparités entre les académies. Le SNES	

revendique un cadrage national des contenus et horaires des masters pour garantir, sur le territoire, le même niveau de formation.	
La structure des masters actuels est insatisfaisante compte tenu de la place du concours qui pèse sur le contenu des deux années de master et aboutit à une formation à caractère successif. Le volume horaire attribué à la formation est réduit. La possibilité de faire un travail de recherche n'existe pas.	
1.2.3. Le SNES dénonce la procédure d'accréditation des ESPE qui les habilite à délivrer des diplômes de master à partir d'un dossier contenant une déclaration de politique générale et la liste des formations sans contenu précis. Le SNES demande à ce que chaque master MEEF des ESPE soit habilité par le CNESER, instance de régulation nationale élue.	
1.2.4. Le SNES rappelle ainsi son mandat de mise en place de masters mention disciplinaire « spécialité MEEF » dans le cadre d'une formation intégrée de haut niveau. Cette formation doit articuler progressivement la maîtrise de la discipline à enseigner et celles des savoirs préprofessionnels dont les contenus, développés au congrès de Reims, sont toujours d'actualité. Il en va de même pour les modalités d'accès à ce niveau de diplôme pour les AED et non-titulaires enseignants et CPE. Une telle organisation permet aux étudiants de préparer à la fois le CAPES/T et l'agrégation.	<u>La volonté du Men de faire entrer la formation des copsy dans le cadre des ESPE ne doit pas se traduire par la préparation d'un diplôme non conforme à la loi de 85 sur le titre de psychologue.</u>
1.3. Les concours	
1.3.1. (1) Le choix du ministère de placer les concours du CAPES/T, CPE externes en fin de M1 éloigne la perspective d'unification des corps et	(1) <u>Les concours doivent rester la voie principale de recrutement.</u> (2) <u>Le SNES aurait dû faire de la création des pré recrutements.</u>

<p>d'élévation générale du niveau de recrutement et de formation des enseignants et CPE. (2) Le SNES-FSU (3) demande la mise en place de préparation aux concours financés par l'État. (4)</p>	<p><u>une condition nécessaire à l'élévation du niveau de qualification au master.</u> (3) réaffirme donc son mandat de recrutement au M2, le concours devant trouver sa place après la 2ème année de master. (4) Ce mandat doit être porté sous condition de pré recrutement, ce qui permettrait une véritable démocratisation de l'accès au concours.</p>
<p>1.3.2. Le concours interne doit répondre aux besoins de titularisation des non-titulaires, de mobilité pour tous les fonctionnaires et offrir des débouchés pour les AED. Le SNES conteste le recrutement au niveau licence par les CAPES/T, CPE internes, installant une voie de recrutement moins qualifiée et par la précarité. Il porte d'autres orientations (cf. 1.5.). Si la détention d'un M1 ou l'inscription en M1 peut ne pas être exigée pour se présenter au concours interne, le stage, éventuellement en deux années, doit permettre l'acquisition du master.</p>	
<p>1.3.3. Le recrutement des CO-Psy doit être porté au master 2 de psychologie tout en maintenant la formation spécifique et le diplôme.</p>	<p><u>Dans le cadre de la réforme du recrutement des copsy examinée dans le chantier métier, le SNES, tout en maintenant la formation spécifique et le diplôme, revendique un recrutement au niveau du M2 de psychologie suivi d'une année de formation débouchant sur un diplôme d'état permettant l'exercice en tant que conseiller d'orientation-psychologue puis d'une année de stage.</u></p> <p><u>La perspective d'un corps unique de psychologues de l'éducation Nationale de la maternelle à l'université ne doit pas se traduire par un abandon total des spécificités des missions actuelles dans le premier et le second degré ni par une indifférenciation des personnels au niveau de la gestion.</u></p>

<p>1.3.4. Pour tous les recrutements, le SNES demande la suppression de la condition de nationalité et (1) elle des dispenses de diplômes pour les pères et mères de trois enfants et les sportifs de haut niveau.</p>	<p><u>(1) et la suppression</u></p>
<p>1.3.5. Le SNES réaffirme son mandat de faire des agrégés le corps de référence du second degré. Ses mandats sur la place des concours, leurs contenus et les modalités pour arriver à « l'agrégation pour tous » sont toujours d'actualité.</p>	<p><u>Le SNES, dans la logique de l'élévation du recrutement au master, se fixe comme objectif la mise en place d'un seul corps et un seul concours avec le nombre de recrutements en conséquence : l'agrégation avec pour objectif un plan d'unification des corps. Des mesures transitoires doivent être simultanément mises en place, jusqu'à l'extinction du recrutement par le CAPES/CAPET :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <u>• l'augmentation notable du nombre de postes dans le corps des agrégés jusqu'à couverture de l'ensemble des besoins en recrutement ;</u> <u>• l'augmentation du ratio pour l'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude.</u> <p><u>En même temps que nous affirmons la nécessité de construire ce processus d'unification, le SNES porte aussi le mandat de la création immédiate de nouveaux débouchés de carrière au-delà de l'indice 783 (indice terminal de la hors-classe) pour les actuels certifiés et CPE, au-delà de l'indice 963 pour les agrégés, du développement de la liste d'aptitude au corps des agrégés et l'élargissement de l'accès aux chaires supérieures</u></p> <p><u>L'unification des corps au niveau de l'agrégation doit donc clairement s'accompagner d'un processus d'amélioration et de promotion des agrégés eux-mêmes.</u></p>
<p>1.4. Le stage et la titularisation</p>	
<p>1.4.1. Pour les concours externes des CAPES/T et CPE, le concours placé</p>	<p><u>(1) Il pose également le problème du master dont le caractère</u></p>

<p>en M1 accentue les problèmes posés par l'utilisation des stagiaires comme moyens d'enseignement. (1) À cause de l'autonomie des universités, se pose le problème de la continuité M1/M2. Pour la préserver il faudrait que les stagiaires soient affectés sur leur académie de concours, ce qui entraîne des difficultés de gestion des personnels. Les mandats du SNES de placer le concours après le M2 et d'affecter les stagiaires sur le service de leur tuteur permettent seuls de garantir à la fois la qualité de la formation et de la gestion des personnels.</p>	<p><u>universitaire est dénaturé</u></p>
<p>1.4.2. Les stagiaires issus des concours renouvelés détenteurs d'un M1 ou équivalent devront valider leur M2 et assurer un service à mi-temps en responsabilité empêchant tout travail de recherche. Ceux issus des concours 2014 exceptionnels (2013-2) n'auront aucune formation et un service à temps plein. Pour les lauréats de l'agrégation externe, des concours renouvelés déjà détenteurs d'un M2 ou dispensés du master, c'est le plus grand flou quant à leur service et leur formation. (1)</p>	<p><u>(1) à ce flou sur les stagiaires s'ajoute celui sur les tuteurs (choix, rémunération, missions et suivi du stagiaire). Il convient d'harmoniser par le haut la rémunération du tuteur (et de transformer la prime en NBI) ou, mieux, de la remplacer par une décharge effective.</u></p>
<p>1.4.3. Le SNES demande :</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • que de véritables formations adaptées aux cursus antérieurs soient mises en place au sein des ESPE pour les lauréats qui n'ont pas besoin de valider de M2 ; 	<p><u>Que les CAD2 soient placés en stage sur un même horaire que les autres stagiaires 2014 afin de garantir l'égalité de traitement entre tous.</u></p>
<ul style="list-style-type: none"> • que les droits d'inscription soient pris en charge financièrement par le MEN pour tous les stagiaires ; 	
<ul style="list-style-type: none"> • que le temps de service des stagiaires, quel que soit le concours obtenu, soit de 4/6 heures pour les enseignants, 12 heures pour les CPE et (1) enseignants documentalistes pour permettre un aller-retour réflexif entre la pratique professionnelle et la formation (2) ; 	<p><u>(1) 10 + 2 pour les documentalistes (2) il est indispensable d'obtenir un cadrage national afin d'éviter les dérives et pressions constatées ces dernières années par le renvoi au local</u></p>
<ul style="list-style-type: none"> • que pour les CO-Psy, dans le cadre actuel de recrutement en licence, les 	

lauréats déjà détenteurs d'un master n'aient qu'une année de stage à effectuer.	
	<u>Le SNES demande l'abrogation définitive de l'exigence du CLES et du C2i2^e au moment du concours ou postérieurement à la titularisation</u>
1.4.4. La validation du M2 doit se faire par un jury universitaire. Celle du stage par un autre jury, indépendant, respectant une pluralité d'avis (1). Les refus de titularisation doivent être présentés en CAP. (2) (3)	<u>(1) mais les chefs d'établissement ne doivent plus jouer de rôle dans l'évaluation des stagiaires certifiés et CPE que bien souvent ils ne connaissent que de façon indirecte.</u> <u>(2) Soumis à l'avis de la CAP compétente.</u> <u>(3) Les critères de validation doivent être harmonisés au niveau national, de même que les conditions de passage (connaissance préalable des rapports avec possibilité de produire un contre-rapport, préparation et déroulement de l'entretien,)</u>
1.5. Pour un plan de titularisation des contractuels	
1.5.1. L'objectif du SNES est celui d'un plan de titularisation pour tous les contractuels enseignants, d'éducation et d'orientation, en poste ou au chômage, assorti d'une garantie de réemploi, accompagné de recrutements externes à un niveau suffisant pour stopper le recours aux contractuels.	
La loi Sauvadet a permis la nomination de 2 600 stagiaires pour l'ensemble du second degré en 2013 mais la première session a mis en évidence les limites du texte et la gestion préoccupante des contractuels par les rectorats. Le SNES agit pour que le projet de loi sur la fonction publique qui sera débattu au Parlement au cours du 1er semestre 2014 retienne de nouvelles dispositions permettant l'accès aux recrutements réservés : reconnaissance de tout type de contrat, élargissement de la période de référence pour le contrat, accès pour les contractuels au	

chômage, suppression de la condition de la quotité des 70 %.	
1.5.2. Le SNES revendique que les contractuels ayant le plus d'ancienneté puissent être nommés stagiaires (1) et suivre une formation adaptée à leur expérience professionnelle. L'administration doit assurer à tous ceux qui le souhaitent l'acquisition du master par une VAE gratuite, la validation du stage se faisant selon la procédure commune.	<u>(1) passer des concours réservés, bénéficient de congés formation, de facilités d'affectation, d'emploi du temps pour les préparer</u>
Les moins expérimentés doivent pouvoir bénéficier de décharges de service et de formation pour préparer les concours internes.	
1.5.3. La clause du maintien de la rémunération pour les titularisés n'est pas la réponse attendue à notre revendication de reclassement.	<u>Il est indispensable que le texte concernant le reclassement des non-titulaires enseignants s'aligne sur celui des AED. Il n'est pas acceptable qu'une amélioration du reclassement soit conditionnée à la suppression de la prime d'entrée dans le métier</u>
1.6. Les formateurs	
1.6.1. La proposition de création des Professeurs formateurs académiques (PFA) avec une mission de formation initiale et continue dans les ESPE et d'animation et de formation d'un réseau de tuteurs nécessite de préciser nos mandats sur les formateurs et tuteurs.	
<p>Pour le SNES, PFA n'est pas un nouveau métier mais une mission de formateur en formation initiale et continue. Elle doit être attribuée sur la base du volontariat et nécessite formation, décharge et rémunération (1). La formation doit-elle être diplômante avec par exemple obtention d'un master de formation de formateur ou certifiante dans le cadre de la formation continue ? Quel volume pour cette décharge : un tiers de service</p>	<p><u>Ces PFA ne doivent pas donner lieu à création de postes spécifiques. La formation ne doit pas être diplômante pour ne pas créer de hiérarchie intermédiaire, ni certifiante.</u></p> <p><u>Le volume de décharge doit correspondre au volume du travail effectué dans le cadre des formations qui ne doivent pas être rémunérées en sus du service du collègue.</u></p>

?	<u>Cette mission ne doit pas dépasser le mi-temps, ni constituer une « rente de situation » et doit être limitée dans le temps : il est important de permettre la rotation des intervenants afin d'éviter les dérives constatées avec les ex-IUFM.</u>
Les PFA ne doivent pas être une hiérarchie intermédiaire entre les tuteurs et les inspecteurs.	
1.6.2. Les tuteurs ont pour mission de former les stagiaires à l'analyse de leur pratique. Ils sont associés, avec les PFA et les formateurs de l'ESPE, à la conception du plan de formation. Les tuteurs seraient formés dans le cadre de la formation continue au sein des ESPE. Le suivi préalable de cette formation devrait-il être exigé pour être tuteur ? (1) Par la suite, ils auraient la possibilité, s'ils le souhaitent, de suivre la formation pour devenir PFA.	<u>(1) Le suivi préalable de cette formation ne doit pas être exigée pour être tuteur mais doit être offerte à tout collègue désirant être tuteur.</u>
1.6.3. Que ce soit PFA ou tuteur, l'accès à la formation et la désignation doivent être transparents avec consultation des CAP.	
1.6.4. Nous réaffirmons la nécessité d'affecter les fonctionnaires stagiaires sur le service de leurs tuteurs ainsi déchargés pour assurer leur mission. (1) À quelle hauteur doit être la décharge pour les tuteurs d'EAP ? Faut-il demander une décharge également pour les tuteurs d'étudiants en stage d'observation ou de pratique accompagnée ponctuellement sur l'année ?	<u>(1) Le SNES revendique 1 heure de décharge pour les tuteurs d'EAP dans la mesure où il s'agit d'une mission sur l'année. Pour les autres stages, plus ponctuels comme les stages M1, le SNES demande que cela reste une indemnité.</u>
2. L'EXERCICE PROFESSIONNEL	
2.1. Début de carrière et entrée dans le métier	

<p>Les mandats des congrès précédents sont toujours d'actualité. (1) Faut-il revendiquer une décharge d'un tiers de service en deuxième année de titulaire ?</p>	<p><u>(1) Le SNES ne revendique pas de décharge pour la deuxième année de titulaire puisque nous revendiquons un tiers temps pour les stagiaires et un mi temps pour les néo titulaires.</u></p>
<p>2.2. Autonomie et démocratie des établissements</p>	<p><u>Contre l'autonomie, cheval de Troie contre la démocratie dans les établissements.</u></p>
<p>2.2.1. Il est impératif aujourd'hui que les enseignants reprennent la main sur leur métier et que soient réellement pris en compte les choix des équipes pédagogiques. Les chefs d'établissement occupent un espace de plus en plus important et prennent seuls des décisions qui relevaient jusqu'alors des compétences des enseignants. Relayant les injonctions ministérielles, les accentuant même parfois, ils contraignent de manière plus ou moins affichée les enseignants dans des domaines qui pourtant relèvent de leur liberté pédagogique.</p>	<p><u>Antisindicalisme de combat, favoritisme, soutien systématique aux élèves ayant un comportement provoquant au détriment des enseignants demandant une sanction : la multiplication de ces comportements montre que certains chefs d'établissement sont porteurs d'une attitude inadmissible, de mépris à l'égard du corps enseignant, de la dignité de l'école publique et de l'intérêt réel des collègues, voire de la dignité des personnes. Ces comportements scandaleux qui rendent certains établissements invivables, doivent être dénoncés et combattus par tout le syndicat.</u></p>
<p>Guidés par des lettres de missions secrètes, leurs objectifs sont bien souvent très éloignés des aspirations des personnels.(1) À rebours des coopérations nécessaires à l'intérêt général, les logiques managériales actuelles poussent les établissements à la concurrence et à l'individualisation. (2)</p>	<p><u>(1) La fonction de chef d'établissement a été profondément modifiée par le pilotage à la performance : formation dans une logique de management d'entreprise, lettre de mission, secrète, individuelle, objectifs à atteindre... accentue la pression qu'ils exercent sur les enseignants et CPE. Pressions particulièrement vivantes dans les établissements ECLAIR avec notamment les primes au mérite allouées en toute discrétion par les chefs d'établissement, et que nous dénonçons.</u></p> <p><u>(2) Certains revendiquent un rôle renforcé dans le recrutement et la carrière des enseignants et de CPE pour obtenir des résultats, ce que rejette le SNES.</u></p>

	<u>(2) Il conviendrait que les chefs d'établissement aient obligatoirement eu une expérience d'enseignement ou de CPE, qu'ils continuent partiellement à exercer, que leur formation soit modifiée pour sortir la fonction de la logique du nouveau management public.</u>
Démocratiser le fonctionnement de l'établissement est indispensable pour contrer ces dérives.	<u>Les chefs d'établissement doivent être soumis aux mêmes textes que les autres personnels en cas de dysfonctionnement, afin d'en finir avec le sentiment d'impunité dont se prévalent certains potentats locaux : il n'est pas admissible, qu'il faille plusieurs années pour obtenir le déplacement d'un chef d'établissement alors qu'un professeur serait immédiatement suspendu pour enquête.</u>
2.2.2. Pour cela, il faut revenir sur les dispositions qui ont renforcé le pouvoir des chefs d'établissement, en particulier abroger le décret «EPLÉ» de 2010, mais il faut aussi avancer des propositions revendicatives nouvelles.	
Il faut redéfinir les pouvoirs au sein des EPLE. Les chefs d'établissement ne peuvent présider toutes les instances de l'établissement.	
2.2.3. Pour atteindre les objectifs définis ci-dessus, nous pourrions revendiquer :	
<ul style="list-style-type: none"> que la présidence du CA ne soit plus du seul ressort du chef d'établissement. Dans ce cas : 	<u>que le SNES porte devant le tribunal administratif toute entorse à la vie démocratique du CA afin que cessent les décisions arbitraires et autoritaires de certains chefs d'établissements. Il faut que les textes réglementaires soient respectés. Faire porter la présidence du CA à d'autres membres ne servira à rien dans les établissements où le chef d'établissement fait déjà ses propres listes d'élus et risque de fragiliser le volontarisme pour être élu si la charge de travail s'accroît (par ailleurs, sommes nous prêts à accepter la présidence d'un élu élève ou</u>

	<p><u>parent?). Par ailleurs, le vote du président du CA ne doit pas être prépondérant en cas d'égalité. En cas d'égalité, le résultat du vote serait alors considéré comme négatif</u> <u>Enfin les CPE exigent de ne plus être membres de droit, ils ne sont ni chefs de service de la vie scolaire, ni conseillers du Chef d'établissement.</u></p>
— Quel serait le périmètre des fonctions du président ? Limité à la présidence des séances, la préparation de l'ordre du jour, suivi du compte rendu ? Contrôle de la mise en œuvre des décisions du CA ?	
— Au sein de quelle(s) composante(s) du CA, ce président devrait-il alors être choisi ?	
— Par qui devrait-il être élu ?	
<p>• Que soit créé un véritable statut de l' élu du CA pour les représentants des personnels. Ce statut permettrait aux élus de bénéficier d'un temps de préparation et de compte rendu des travaux sur leur temps de service. Il confirmerait l'indépendance hiérarchique des élus dans l'exercice de leur mandat.</p>	<p><u>Il faut veiller à définir des droits protecteurs des élus au CA au sein des établissements.</u> <u>Par contre le temps de décharge est déjà prévu pour les élus actuels. Le SNES doit informer les personnels et en particulier les élus du décret accordant ce droit :</u> <i><u>Décret n°82-447 du 28 mai 1982 Article 15 Modifié par Décret n°2012-224 du 16 février 2012 - art. 10</u></i> <i><u>I. - Sur simple présentation de leur convocation ou du document les informant de la réunion de ces organismes, les représentants syndicaux, titulaires et suppléants, ainsi que les experts, appelés à siéger au ... ainsi que des conseils d'administration des hôpitaux et des établissements d'enseignement, se voient accorder une autorisation d'absence. [...]</u></i> <i><u>III. - La durée de l'autorisation d'absence comprend, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux. »</u></i></p>
<p>• Qu'un coordonnateur des équipes pédagogiques et éducatives soit élu par les enseignants, en leur sein. Deux fois par an, il réunirait et présiderait l'assemblée générale des personnels d'enseignement, chargée</p>	<p><u>(1) Le SNES réaffirme son opposition au conseil pédagogique. Il propose d'y substituer une AG des personnels, où la présence est facultative, hors de la présence de la direction, avec secrétariat décidé</u></p>

<p>de valider les projets pédagogiques transversaux proposés par les équipes. Il présiderait les conseils d'enseignement auxquels il faut redonner tous leurs pouvoirs. Il aurait une décharge de service. Pour éviter l'installation d'une hiérarchie intermédiaire, ce mandat serait non renouvelable et limité à deux ans. (1) Cette proposition est une alternative au conseil pédagogique. Dans le cas où le ministère maintiendrait cette instance, (2) nous demandons que les personnels qui y siègent soient désignés par les équipes et que sa présidence soit assurée par un collègue élu.</p>	<p><u>en début de séance.</u> <u>Ces AG seraient réunies deux fois par an et ne disposeraient que d'un pouvoir de proposition.</u> <u>Aucune proposition émanant de ces réunions ne peut être opposée aux personnels, seules les décisions actées en conseil d'administration, après validation par vote de l'AG des enseignants sont applicables sans pour autant qu'elles limitent la liberté pédagogique de chacun.</u></p> <p>(2) <u>Elle doit être une structure ouverte à tous les collègues, uniquement informative ou consultative et en aucun cas être un moyen de contourner les instances décisionnelles élues des établissements.</u></p>
<p>2.3. Les métiers</p>	
<p>2.3.1. L'établissement et le CIO, en tant que lieu de travail, sont considérés comme l'espace privilégié de développement professionnel, où les échanges, formels et informels, entre collègues doivent permettre de se réapproprier leur métier, en dépassant les prescriptions contradictoires ou inadaptées à la réalité du terrain.</p>	<p><u>Si l'établissement devient l'espace privilégié de développement professionnel, c'est une ouverture pour une nouvelle étape de déconcentration et pour imposer les modifications statutaires qui deviendraient locales</u></p>
<p>2.3.2. Le travail réel n'étant jamais le travail prescrit, les collègues doivent pouvoir s'appuyer sur les ressources du collectif pour reprendre la main sur le métier et exercer pleinement leur liberté pédagogique. Le travail en équipe ne doit aucunement être l'occasion d'un contrôle hiérarchique, mais bien un espace d'échanges et de débats entre pairs, pour élargir la palette des façons de faire et non dégager une « bonne pratique » qui s'imposerait à tous. Les collectifs de réflexion sur le travail initiés par le SNES dans le cadre du partenariat engagé avec le CNAM</p>	

permettent de mettre en évidence les alternatives possibles à des formes d'organisations managériales qui peuvent être sous-tendues par certaines initiatives de l'institution (voir mandats de Reims).	
2.3.3. Les initiatives locales qui ont des implications sur l'organisation des emplois du temps, sur les pratiques pédagogiques (évaluations type devoir commun), doivent être issues de l'initiative des personnels concernés au sein des établissements en évitant la constitution de hiérarchies intermédiaires qui les imposeraient à l'ensemble des personnels.	<u>(1) et ne doivent pas remettre en cause les horaires nationaux dus aux élèves, ni la liberté pédagogique de l'enseignant (qui n'est pas obligé d'accepter la participation à un devoir commun)</u>
2.3.4. Dans le cadre des cycles, le ministère tente de redéfinir les missions des CO-Psy et de favoriser l'entrée des psychologues scolaires au collège. La volonté de lier projection dans l'avenir et développement psychologique et social des élèves est une des conditions de la démocratisation de l'accès aux études et à la qualification. Il faut préserver cette spécificité et organiser les liens entre psychologues scolaires et CO-Psy afin de favoriser la continuité entre premier et second degré.	
2.4. Instances de participation	
(1) Notre revendication de voir les personnels être pleinement maîtres de leur métier doit intégrer l'ensemble des dimensions de cette maîtrise, notamment l'intervention dans toutes les instances statutaires de participation, quelle qu'en soit la nature, en s'appuyant sur l'expérience, ancienne et éprouvée, du « paritarisme » (CAP, CCP) qu'il faut continuer	<u>(1) Il faut d'abord réaffirmer la nécessaire dénonciation du mépris des instances à toutes les échelles. Être à l'offensive / aux institutions : ministère, rectorats.</u>

<p>à développer. Ainsi devient-il nécessaire de mettre en œuvre des modalités nouvelles d'intervention dans les instances récemment créées ou refondées (CT, CHSCT, Commissions d'action sociale...) favorisant les liens directs entre les personnels et leurs représentants, et assurant notamment une meilleure articulation entre l'établissement et les échelons départementaux/rectoraux où s'organise le paritarisme : information des élus en CA sur les décisions des CT et du CHSCT, publicité des lettres de missions, des contrats d'objectifs...</p>	
<p>2.5. Les conditions de travail et de service</p>	
<p>2.5.1. Le SNES revendique la diminution du temps de travail pour tous les personnels du second degré par une réduction des maxima hebdomadaires de service. Les précédents congrès ont identifié les situations de travail qui nécessitent des mesures pour compenser le surcroît de travail qui leur est lié. (1)</p>	<p>(1)</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>prise en charge de classes deux ans avant l'épreuve de l'examen (il faut s'adapter au fait que de plus en plus d'épreuves ont lieu en fin de première notamment dans le cadre de la préparation à l'EAF en seconde et en première)</u> - <u>effectifs pléthoriques</u> - <u>classes postbac</u>
<p>2.5.2. Pour les enseignants, les interprétations multiples des décrets de 1950 et les dérives dans leur application rendent urgente la mise en œuvre de nouveaux textes assurant définition hebdomadaire du service des enseignants en heures de cours, portant réduction du temps de travail et imposant le respect de la qualification disciplinaire. (1)</p>	<p><u>nécessaire</u></p> <p>(1) <u>L'affirmation hebdo du service en heures de cours n'est cependant pas suffisante pour protéger si les textes ouvrent la porte à l'imposition à toutes les échelles de nouvelles ORS ou à l'élargissement de leur périmètre d'application.</u></p>

	<p><u>Les fiches telles qu'elles ont été présentées par le ministre, n'assurent ni ces garanties minimales, ni ne correspondent aux mandats du SNES. D'ailleurs la mise en place de la réforme REP + aboutissant à des inégalités de traitement entre les collègues certains voyant leurs services minorés, les autres alourdis en HSA par la pondération en conformité avec la réforme statutaire PEILLON. La position du SNES aurait dû faire l'objet d'une consultation large des syndiqué-e-s (d'ailleurs revendiquée à juste titre dans la proposition de modifications statutaires).</u></p> <p><u>Le SNES S'oppose en particulier aux lettres de mission pour les personnels, même cadrées nationalement, car elles sont au cœur du management par la performance individuelle et la contractualisation.</u></p>
<p>2.5.3. Le ministère propose des mesures sur les conditions de travail et de service qui conjuguent pondération, décharges et indemnités. Le congrès aura à apprécier l'état de ces propositions. En l'état actuel, la prise en compte, par une pondération, des conditions particulières de travail dans les établissements concentrant les difficultés est une première étape.(1) Elle doit être amplifiée et concerner l'ensemble des établissements relevant de l'éducation prioritaire dans une carte renouvelée.</p>	<p><u>(1) : Par ailleurs , les CPE et documentalistes sont actuellement exclus de cette mesure. Le ministère doit prévoir aussi une pondération pour ces personnels.</u></p> <p><u>Cette nouvelle carte ne doit pas être l'occasion pour le ministère de faire diminuer le nombre d'établissements concernés par l'éducation prioritaire. Si un établissement devait sortir de ce dispositif, un autre devra y entrer et il devra y avoir des mesures d'accompagnement permettant une sortie progressive.</u></p> <p><u>Le SNES refuse que le temps dégagé par cette pondération se transforme en temps de réunions obligatoires dans les établissements. La substitution d'une pondération à une décharge forfaitaire (heure de chaire actuelle) doit conduire à une amélioration pour tous et donc pouvoir s'obtenir à partir de 6h faites dans des classes deux ans avant l'épreuve du baccalauréat. Elle doit donc être au minimum de 1,2 sans limitation / plafonnement</u></p>
<p>Faut-il revendiquer d'autres dispositifs, notamment la prise en compte des</p>	<p><u>La minoration du service pour effectif pléthorique doit être inscrite</u></p>

<p>effectifs d'élèves (globale, par classe...)?</p>	<p><u>dans les futurs décrets : minoration du service d'une heure lorsque l'effectif de la classe dépasse ou est égal à :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>25 élèves en collège ordinaire ;</u> - <u>21 élèves en collège éducation prioritaire ;</u> - <u>25 élèves en lycée prébac ;</u> - <u>36 élèves en CPGE, 30 en BTS.</u> <p><u>Cette minoration est nécessaire : non seulement les effectifs pléthoriques occasionnent une charge de travail et une fatigue supplémentaires et une baisse de la qualité de l'enseignement, mais aussi parce qu'une minoration constitue un frein à la constitution de classes surchargées</u></p> <p><u>La majoration de service pour effectif faible doit disparaître.</u></p>
<p>2.5.4. La question des compléments de service reste très aiguë. Le SNES réaffirme ses mandats à ce sujet, notamment sur le caractère exceptionnel des compléments de service et l'attribution d'une décharge en cas de complément de service. (1) Le SNES réaffirme ses demandes sur le respect de la qualification et de la discipline de recrutement ainsi que sur l'amélioration des dispositions statutaires sur le remplacement.</p>	<p><u>(1) Pour le SNES, l'attribution automatique d'une décharge en cas de complément de service sur deux communes différentes est une avancée, de même que pour trois établissements, y compris s'ils sont dans la même commune. Cependant, le SNES refuse que l'on puisse imposer un CSD : tout collègue doit pouvoir refuser un CSD dans sa matière de recrutement comme dans une autre discipline et demander alors la suppression de son poste, sinon c'est la porte ouverte aux dérives managériales des chefs d'établissement pour se débarrasser partiellement de certains collègues. Autrement dit, le SNES demande la pérennisation et l'amélioration des dispositions des décrets de 50 dans ce domaine.</u></p> <p><u>Si cette mesure devait se confirmer, le SNES doit impérativement que les règles pour l'attribution des CSD soient les mêmes que celles qui existent aujourd'hui pour les MCS.</u></p> <p><u>Enfin l'implantation de berceaux de stagiaires (que nous</u></p>

	<u>contestons) ne doit pas être l'occasion de provoquer des MCS ou des CSD pour les titulaires de postes.</u>
2.5.5. La pénurie de titulaires remplaçants s'est amplifiée, la situation du remplacement devient des plus difficiles, les conditions d'exercice et de travail des personnels se dégradent considérablement. Les situations sont diverses selon les académies, mais partout les TZR rencontrent de grandes difficultés à faire respecter leurs droits. Le SNES doit continuer de faire de la question du remplacement une de ses priorités et réaffirme les revendications des congrès antérieurs.	
Pour les TZR comme pour les personnels en complément de service, le remboursement des frais de déplacement doit être amélioré et l'utilisation du véhicule personnel autorisée.	
2.5.6. Pour les CPE, le SNES demande que, sur la base de la circulaire de 1982 et du référentiel de compétences de 2013 , un décret portant définition de leur service hebdomadaire à hauteur de 35 (1) et cadrant nationalement l'ensemble de leurs missions soit publié. Cette définition hebdomadaire du service comprendra l'ensemble des missions des CPE. Le SNES demande que les éventuels dépassements exceptionnels ouvrent droit à récupération. 2	<ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Maximum dont 3 H laissées à la libre appréciation de l'agent pour l'organisation et l'information liée à l'exercice de son métier.</u> 2. <u>Il faut un minimum d'un CPE pour 250 élèves et 1 en sus par établissement avec internat.</u>
2.5.7. La fermeture des CIO que nous dénonçons ne doit pas aboutir à rattacher administrativement des CO-Psy dans des établissements scolaires. Il faut que toutes les modifications concernant l'organisation du réseau des CIO soient soumises aux CTA et que les CHSCT soient saisis des modifications des conditions d'exercice.	<u>La fermeture d'un nombre important de CIO ne doit pas conduire à rattacher administrativement des CO-Psy dans des établissements scolaires ni à proposer des solutions non respectueuses des missions et du code de déontologie : travail dans des espaces ouverts sur des plateformes multiservices, mise en résidence dans les établissements scolaires, obligation d'effectuer des permanences hors des lieux</u>

	<u>statutairement prévus. Ces dérives doivent être vigoureusement combattues par tous les échelons du syndicat. Il faut que toutes les modifications concernant l'organisation du réseau des CIO soient soumises aux CTA et que les CHSCT soient saisis des modifications des conditions d'exercice.</u>
2.6. Évaluation des personnels	
	<u>Le SNES rappelle son mandat de déconnexion de l'évaluation et de l'avancement.</u>
2.6.1. Dans le contexte actuel, la double évaluation des personnels enseignants est une nécessité, à la fois parce qu'elle respecte la spécificité de leur métier, mais aussi parce qu'elle traduit un équilibre entre ces évaluations. (1) Pour cela, le SNES revendique la création d'inspections pédagogiques dans les disciplines où elles n'existent pas (documentation par exemple).	<u>(1) La part de l'évaluation pédagogique doit y rester prépondérante et être pratiquée par les seuls spécialistes reconnus : les corps d'inspection.</u>
(1) Notre conception de l'évaluation pédagogique repose sur l'observation, le conseil, l'aide et l'échange. Cela nécessite un corps d'inspection hors du lien hiérarchique avec le recteur, 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 représentant des personnels / IPR. Dans ce contexte, le nouveau référentiel de compétence peut-il être un point d'appui pour définir les critères d'observation ? (2) Un appel en CAPA pour les certifiés, en CAPN pour les agrégés portant sur la note pédagogique doit-il être envisagé ? (3)	<u>(1) Le SNES considère que les modalités actuelles d'évaluation des personnels ne sont pas satisfaisantes : inspections trop rares, parfois irrégulières, inégales selon les disciplines, souvent vécues comme des inspections sanction, infantilisantes, peu utiles en terme de formation. Les IPR doivent être mieux formés à l'évaluation des personnels et aux spécificités disciplinaires. Les inspections doivent mettre l'accent sur l'aide, le conseil, l'observation et l'échange mais aussi servir à faire remonter les réalités et demandes de terrain en terme de programmes et de besoin en formation continue. Elles ne doivent pas se résumer en un accompagnement des réformes. Le statut des IPR doit donc leur permettre d'être indépendant face aux projets de réformes et d'expérimentation.</u> <u>(2) Le référentiel de compétences ne peut servir de point d'appui, le SNES en demande la suppression</u>

	<p>(3) <u>être mis en place afin que les IPR rendent compte de leur choix, avec la possibilité pour les collègues de produire un contre-rapport.</u> <u>Les IPR doivent garder un minimum de service devant élèves.</u></p>
<p>2.6.2. Dans le cadre de notre revendication de déconnexion de l'évaluation et de l'avancement dans le corps, faudrait-il introduire d'autres composantes dans l'évaluation en plus de la composante disciplinaire et pédagogique auprès des élèves et de la « manière de servir » ? La prise en compte du travail collectif devrait-elle être envisagée ?</p>	<p><u>La question d'une évaluation collective, plutôt qu'individuelle est de plus en plus souvent évoquée. Certains y voient une possibilité de développer le travail en équipe, de faire reconnaître les pratiques collectives mises en œuvre, de faire porter l'évaluation sur un projet global plutôt qu'une courte présentation d'un moment d'enseignement. D'autres pensent qu'il s'agit d'une façon d'imposer de "bonnes pratiques", de faire passer les réformes en exerçant une contrainte sur le groupe et les projets qu'il devra mettre en œuvre, de limiter la liberté pédagogique perçue par les décideurs comme un frein à la performance. Le SNES refuse la mise en place de toute forme d'évaluation collective ou d'évaluation du travail collectif. Tout d'abord, évaluer le travail collectif reviendrait à élargir le champ du travail prescrit. Il créerait des contraintes pesant sur la profession qui ne peuvent être une revendication du SNES. En outre, cela poserait des problèmes de pratiques insolubles : comment évaluer la contribution individuelle dans une réunion ? Comment prendre en compte tout le travail collectif informel ? Enfin, l'évaluation du travail collectif ne peut finalement se faire que par une "évaluation collective", qui ne peut passer que par l'évaluation de la "performance collective" des équipes et des établissements, donc par des objectifs chiffrés et la mesure de résultats collectifs. Cela donnerait plus de pouvoirs au chef d'établissement en tant que "manager pédagogique local", chargé de "motiver" ses équipes pour atteindre les objectifs, au sein d'un établissement devenant le seul cadre d'activité des personnels. Ce serait enfin mettre en place un</u></p>

	<u>outil servant à dissoudre les solidarités entre les travailleurs, car il aboutit à faire de chacun un " contrôleur " de l'activité de ses collègues : en aucune manière il ne s'agirait d'un outil permettant de fédérer la force collective des personnels pour résister aux contraintes et prescriptions.</u>
Considérant l'évolution du métier et la nécessité de conserver des garanties statutaires, le SNES revendique une évaluation repensée prenant en compte toutes les dimensions du travail.	<u>Le SNES refuse que l'évaluation prenne en compte toutes les dimensions du travail : d'abord parce que le flou de cette expression peut laisser entendre tout et son contraire, ensuite parce que c'est laisser la porte ouverte à toutes les dérives et les pressions des chefs d'établissements et des IPR pour que la bonne pratique s'uniformise et pour annihiler la liberté pédagogique.</u>
2.6.3. Pour les CPE et les CO-Psy, notre mandat adopté au congrès de Reims est toujours d'actualité : double évaluation pour les CPE avec création d'une inspection spécifique et évaluation réelle de leurs missions pour les CO-Psy (1)	<u>(1) par un inspecteur détenteur des titres requis en psychologie pour l'exercice de la fonction de copsy..</u> <u>Le travail des copsy en établissement ne doit pas se traduire par la mise en place d'une double tutelle DCIO et chef d'établissement. Il ne saurait en aucun cas intervenir de quelque manière que ce soit dans l'évaluation des copsy. Seul le DCIO est responsable de l'organisation du service des copsy, et de leur projet d'activité.</u>
2.7. La formation continue	
Nos mandats des congrès précédents sur la formation continue sont toujours d'actualité.	
Dans la loi, les ESPE participent à la formation continue permettant, en théorie, l'élaboration de modules de formation en lien avec l'Université, comme nous le revendiquons depuis longtemps. Mais sur le terrain, rien	<u>(1) Le SNES refuse que la formation continue se fasse sous la forme de formations asynchrones : c'est tout le contraire de la liberté du temps de travail prônée par certains, les collègues sont constamment</u>

<p>n'est fait et il se développe des formations déconcentrées ou à distance.(1) Il est urgent que s'ouvre le chantier de la refondation d'une formation continue construite en collaboration avec les personnels et en lien avec l'Université.</p>	<p><u>contrôlés et doivent rendre des comptes régulièrement. C'est inacceptable. Le SNES appelle à refuser de s'inscrire à ce type de formation.</u></p>
<p></p>	<p></p>
<p>2.8. Rémunérations</p>	<p></p>
<p></p>	<p></p>
<p>2.8.1. Le SNES dénonce le retour du début de carrière des certifiés et CPE à l'indice 349 (1er échelon) et de celui des agrégés à l'indice 379. Il revendique que les débuts de carrières des certifiés, CPE et CO-Psy ne soient pas inférieurs à l'indice 432 ((1) 2 000 € bruts par mois) et celui des agrégés ne soit pas inférieur à l'indice 497 ((1) 2 300 € bruts par mois).</p>	<p><u>(1) ce qui correspond actuellement à</u></p>
<p></p>	<p></p>
<p>2.8.2. Notre mandat d'aller vers un recrutement de tous les enseignants dans le corps des agrégés et de l'alignement des grilles de rémunération des CPE et CO-Psy sur celle des agrégés reste d'actualité. (1) Le diplôme exigé pour être titularisé dans ces corps étant le même, cet objectif est pertinent et réalisable. Pour y parvenir, outre l'évolution des contingents de recrutement et l'ouverture du volume d'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude, le SNES revendique un plan progressif d'alignement de la grille des certifiés et assimilés sur celle des agrégés par l'ouverture de leur rémunération sur la « hors échelle A » (indice terminal IM 963), l'intégration progressive des indices de l'actuelle hors-classe dans la classe normale et, dans le même temps, le rééchelonnement progressif de la grille indiciaire.</p>	<p><u>(1) et doit être facilité par le recrutement au master :</u></p>
<p></p>	<p><u>Procédure d'accès à la hors classe : tout collègue qui a atteint l'indice terminal de la classe normale doit accéder à la hors classe avant son</u></p>

	<u>départ à la retraite sur la base d'un barème national tel que celui élaboré dans l'académie de Lille pour cette année pour les certifiés, CPE et PLP.</u>
2.8.3. Pour les actuels agrégés et les professeurs de chaire supérieure, l'ouverture de débouchés sur la « hors échelle B » (indice terminal IM 1 058), l'ouverture du volume d'accès au corps des chaires supérieures et le rattachement de leur grille de rémunération à celle des corps de type A+, comme cela était à l'origine, doit être mis en œuvre.	
2.8.4. Dans la fonction publique, le gel de la valeur du point d'indice est insupportable. Le SNES revendique l'indexation de la valeur du point sur l'indice des prix, le rattrapage des pertes depuis 2000, en lien avec la reconstruction de la grille revendiquée.	
Pour le SNES, les grilles de rémunération de la Fonction publique doivent être bornées dans le cadre d'un classement basé sur le niveau de qualification exigé pour le recrutement. L'intégration de la plupart des indemnités dans le traitement est un instrument de la reconstruction de la grille. (1)	<u>(1) Le SNES revendique une nouvelle grille indiciaire prenant en compte l'élévation du niveau de recrutement.</u>
2.9. Non-titulaires	
2.9.1. Enseignants, CPE, CO-Psy	
2.9.1.1. La gestion des non-titulaires enseignants, CPE et CO-Psy doit donner lieu à un cadrage par le ministère à partir de règles nationales, renforçant le rôle et les prérogatives des CCP. Le droit à changer d'académie doit être respecté et les demandes examinées dans une CCP	

nationale à créer.	
2.9.1.2. Le SNES revendique que les contrats (CDD) pour pourvoir un emploi vacant aient une durée d'un an. Ceux conclus pour un remplacement doivent l'être pour la durée de celui-ci, renouvelés si le titulaire ne reprend pas ses fonctions et donner droit au congé d'été au prorata de la période de service. Le SNES exige l'abrogation des vacations.	
2.9.1.3. Les dossiers de la rémunération et des droits sociaux des non-titulaires restent à traiter au sein du MEN. Les grilles indiciaires existant dans certaines académies concernent en général uniquement les agents en CDI dont l'avancement dépend d'un entretien professionnel avec le seul chef d'établissement. Le SNES exige l'établissement d'une grille indiciaire nationale valant pour les CDI et les CDD, reconnaissant le diplôme ; le classement dans la grille et l'avancement d'échelon se basant sur l'expérience professionnelle.(1) L'évaluation doit se faire selon les modalités en vigueur pour les titulaires exerçant les mêmes fonctions.	<u>(1) Il faut aussi en finir avec les problèmes de paiement des contractuels qui subissent les conséquences de la lourdeur administrative : il est inacceptable que les personnels les plus précaires soient aussi mal traités et accumulent les retards de paiement</u>
2.9.1.4. En lien avec le plan de titularisation qu'il revendique, le SNES agit pour une véritable formation professionnelle dans toutes ses dimensions, de la VAE gratuite à la préparation des concours, mais aussi pour l'exercice des fonctions, celles de remplacement compris.	
2.9.2. AED, AVS	
2.9.2.1. Les AED ont franchi le palier fatidique des dix ans d'existence.	

<p>Une décennie de précarité mais aussi d’abus provoqués essentiellement par deux facteurs : le recrutement local par les chefs d’établissement et le non-renouvellement sans justification.</p>	
<p>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. (1)</p>	<p><u>(1) La création des EAP a eu pour conséquence une diminution des candidats étudiants aux fonctions d’AED.</u></p>
<p>De plus, une réalité ne peut plus être niée : les chefs d’établissement recrutent de plus en plus d’AED non étudiants (1), 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, environ 60 % des AED recrutés ne suivent pas d’études ou de formation.</p>	<p><u>(1) et dont on peut exiger un horaire de 20 heures au lieu de 18.</u></p>
<p>Nous insistons sur la nécessité absolue de mettre en place un véritable statut d’étudiant-surveillant comme défini lors de nos précédents congrès (1).</p>	<p><u>(1) Et un recrutement en nombre.</u></p>
<p>2.9.2.2. Pour les AED non étudiants, outre les revendications en terme de rémunérations élaborées au congrès de Reims, le SNES revendique le droit aux 200 heures de crédit de formation pour tous, le choix de l’épreuve lors des concours interne (RAEP ou épreuves sur table), l’ouverture systématique du DIF à partir de la troisième année de service, en lien avec la DAVA, pour permettre à chaque AED de mettre en place son projet professionnel avant la fin des six ans, et d’utiliser les trois années restantes pour valider les compétences manquantes, par le biais de stages ou par une inscription en formation continue, une formalisation des passerelles vers des formations diplômantes dans différents domaines de l’éducation.(1)</p>	<p><u>(1) Pour faciliter les conditions d’études des AED en établissement ruraux ou éloignés des centres universitaires une décharge horaire doit être constituée.</u> <u>Le SNES demande que des contrats de 2 ou 3 ans soient proposés à tous les AED avec des moyens abondés dans les établissements pour que cela soit rendu possible .</u></p>
<p>2.9.2.3. AVS : La professionnalisation des AVS annoncée par le gouvernement, même si elle constitue un vrai progrès par rapport à la</p>	<p><u>(1) la mise en place d’un plan de formation et de titularisation de ces personnels par la création des métiers et des concours</u></p>

<p>situation antérieure, ne correspond pas à nos attentes. Alors que nous réclamons depuis longtemps la titularisation (1) de ces personnels, on nous propose pour le moment une CDIisation. Nous demandons la reconnaissance du métier par la création d'un corps, avec des règles de gestion nationales. De plus, une véritable formation diplômante avec un recrutement au niveau bac minimum doit être mise en place rapidement, d'une part pour éviter aux collègues de passer par six ans de précarité et d'autre part pour légitimer le travail indispensable des AVS dans le second degré.(2)</p>	<p><u>nécessaires</u> <u>(2) le SNES doit s'adresser dès maintenant au ministère pour peser sur la rédaction des textes législatifs et faire une campagne à destination de ces personnels sur la base de ces propositions et actions (notamment en direction des parlementaires).</u></p>
<p>2.10. Mobilité</p>	
<p>2.10.1. Lorsqu'une reconversion est indispensable, elle doit tenir compte de la situation personnelle de l'intéressé et s'appuyer sur une formation de qualité. Le droit à une mobilité professionnelle choisie est quasi inefficace, les orientations du rapport Pêcheur n'apportent pas de réponse. (1) Quelles pistes pour le faire exister ?</p>	<p><u>(1) Il faut commencer par rétablir le droit à congé mobilité dont les lignes budgétaires ne sont plus abondées. Il faut également que les personnels aient la possibilité de bénéficier à leur demande d'un bilan de compétences gratuit. Enfin, les conditions d'attribution de l'IDV doivent être moins restrictives.</u></p>
<p>2.10.2. Le SNES défend le droit des personnels à des affectations justes, contrôlées, arrêtées suivant des règles communes connues de tous et appliquées à tous. 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...).</p>	<p><u>Dans l'académie de Lille, le dispositif de reconversion en documentation est mis en place sur des critères opaques et avec une formation inégalitaire entre les candidats. Le blocage de postes pour les collègues en cours de reconversion et les capacités d'accueil dans l'académie sous estimées constituent une atteinte à la mobilité des enseignants documentalistes, tout en amenant la plupart des stagiaires à quitter l'académie.</u></p>
<p>Concernant le mouvement, le congrès aura à confirmer les mandats antérieurs : mouvement national en une seule phase, unicité des opérations de première affectation – mutation – réintégration, respect et équilibres du</p>	

barème, limitations du profilage des postes.	
2.11. Santé et sécurité au travail	<u>Santé, sécurité et conditions de travail.</u>
Le SNES s'est emparé de la question des CHSCT et doit les investir pleinement.	
Le travail en CHSCT nécessite une expertise et une pratique spécifiques qu'il faut soutenir par la formation syndicale et institutionnelle, et en développant une véritable coordination entre les représentants du SNES dans les CHSCT et les CT, et les S2 et S3. Il s'appuie sur le travail des S1. Pour réaliser ce lien, il faut que les militants qui n'y siègent pas et les syndiqués aient aussi une bonne connaissance de l'instance et de ses outils. Nouveau levier d'action complémentaire des autres modalités, le CHSCT porte la parole des personnels du point de vue des conditions de travail pour éclairer certaines questions portées en CT et porter des préconisations de prévention des risques professionnels. Une véritable mise en œuvre des droits d'information, de visite et d'enquête doit nous permettre d'étayer nos mandats sur l'analyse du travail réel et des difficultés rencontrées dans l'accomplissement de nos missions. (1)	<u>(1) La CHS du CA ne doit pas devenir CHSCT : la question des conditions de travail doit se faire dans le cadre des questions diverses et dans le cadre de la CHS. Ajouter les conditions de travail au niveau des établissements, c'est risquer de voir les visites d'établissements par les CHSCTA et D s'éteindre et laisser au local et surtout au chef d'établissement le pouvoir de décider s'il y a un problème de condition de travail ou non. Il est nécessaire d'avoir une vision extérieure, « neutre ».</u>
	<u>Le SNES demande que les CHS soient mis en place dans tous les établissements.</u> <u>Le SNES revendique la création d'une médecine du travail indépendante.</u> <u>Des règles propres à nos métiers et limitant le temps de service quotidien, imposant un temps de pause, doivent être mise en place.</u>
2.12. Action sociale	
Nos professions ont besoin d'une action sociale dynamique qui doit	<u>Suite à l'initiative fédérale de juin 2012, s'appuyant sur les rapports</u>

<p>notamment porter sur le logement, la garde des enfants, les loisirs et les vacances des familles, 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. Les moyens budgétaires doivent être abondés à hauteur de 3 % de la masse salariale. La réflexion doit être approfondie 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 des instances ministérielles d'action sociale et de leur fonctionnement doit être l'occasion d'en développer le contrôle qu'exercent les personnels eux-mêmes par l'intermédiaire de leurs représentants.</p>	<p><u>nationaux fonction publique, l'arrêté de mars 2013 offre la possibilité d'une refondation de l'action sociale du ministère de l'Éducation Nationale, de ses instances, de leur démocratisation. Ceci intervient pour une prise en compte effective des besoins des personnels actifs, titulaires et non titulaires, et retraités de l'Éducation Nationale, comme de l'action sociale interministérielle.</u></p> <p><u>La mise en place des institutions nouvelles comme l'élan que pouvait porter la refondation de l'action sociale se heurte, à un double barrage au MEN, d'abord financier : les prestations restent loin des besoins, et la démocratisation des instances, le plus souvent l'est en pointillés.</u></p> <p><u>Plus grave pour le budget 2014 de l'action sociale interministérielle les restrictions de crédits affectent les réservations de berceaux en crèche, comme la prestation interministérielle pour garde d'enfants, dont de très nombreuses familles seront écartées.</u></p> <p><u>Aucun effort particulier, n'est mené par le Ministère de l'Éducation nationale pour la connaissance des droits à l'action sociale par les personnels. Les retraités sont parmi les principales victimes de ce déficit d'information.</u></p>
<p>3. FIN DE CARRIERE</p>	
<p>3.1. Fin de carrière</p>	
<p>La loi de 2013 ouvre le droit à la retraite progressive du secteur privé dès 60 ans sans même le transposer à la Fonction publique. Alors que les fonctionnaires poursuivent leur activité jusqu'au jour de leur retraite, la</p>	<p><u>(1) Un personnel en CPA doit pouvoir faire ce choix de manière réversible si sa situation personnelle devait changer. Le SNES revendique un retour à la modalité 50 % de travail</u></p>

<p>suppression de la CPA est d'autant plus insupportable. Le SNES revendique le rétablissement de la CPA dès 55 ans, dans des conditions financières attractives et non pénalisantes pour les droits à pension (1). Quels droits nouveaux pourraient être attachés à cette nouvelle CPA : réversibilité en cas de changements personnels, modulation ?</p>	<p><u>rémunérés 80 %. Par ailleurs, un droit effectif à la mobilité professionnelle doit être établi</u></p>
<p>Au-delà d'un droit effectif à une mobilité professionnelle qui reste à conquérir, peut-on envisager des dispositions d'aménagement de service ou de diversification des tâches sans préjudice pour les autres collègues ?</p>	
<p>3.2. Retraites</p>	
<p>3.2.1. Du fait des réformes précédentes, confirmées et prolongées par la loi de 2013, les fonctionnaires ont subi comme l'ensemble des salariés des régressions majeures de leurs droits. Parce qu'il énonce les conditions pour obtenir un taux de remplacement de 75 %, le code des pensions est une cible particulière pour les promoteurs d'une retraite par points. Le SNES revendique le droit à retraite à 60 ans et 75 % du dernier traitement. La durée de cotisation exigible doit le permettre, ce qui renvoie à 37,5 annuités.(1)</p>	<p><u>(1) pour les salariés du privé et du public.</u></p>
<p>3.2.2. C'est bien à partir de ces objectifs communs à l'ensemble des salariés que des règles appropriées doivent être défendues : calcul de la pension sur le traitement des six derniers mois pour les fonctionnaires ; suppression de la décote (1) ; pour les fonctionnaires poly-pensionnés, proratisation pour le calcul de la pension du régime général ; rétablissement de la validation des services de non-titulaires.</p>	<p><u>(1) et de la surcote pour ceux qui dépasseraient l'âge légal de départ à la retraite</u></p>
<p>3.2.3. Pour nos professions, mais aussi en lien avec les objectifs de qualification retenus par l'État, la prise en compte des années d'étude est</p>	<p><u>(1) Le nombre d'années d'études correspondant au niveau de recrutement doit être pris en compte dans la durée d'assurance, au</u></p>

<p>déterminante. La question émerge enfin dans le débat politique. Le SNES doit rechercher les voies pour des dispositions efficaces au régime général comme pour le code des pensions. Dans l'immédiat, aucun salarié ne devrait être pénalisé par une décote aggravée de la durée des études. (1)</p>	<p><u>même titre que les années d'exercice.</u></p>
<p>3.3. Évolution des pensions</p>	
<p>Le gouvernement prétend respecter l'indexation des pensions sur les prix. Ce n'est pas le cas, et il faut exiger (1) cette revalorisation minimum. Cependant, à moyen terme cette règle appauvrit les retraités les plus âgés. Quelle indexation reconstruire ? Doit-elle passer par des modalités spécifiques dans la Fonction publique ? Faut-il l'assortir de clauses de sauvegarde ?</p>	<p><u>(1) le rétablissement des pertes subies depuis 1983 et, au moins, le maintien du pouvoir d'achat des retraités, laminé par l'augmentation forte des dépenses contraintes, notamment les restes à charge pour la santé. Pour ce faire, il faut respecter le calendrier de revalorisation des pensions (date impérativement fixée au 1^{er} janvier), disposer d'un outil de mesure de l'évolution des prix conforme aux réalités de la vie des retraités et que la pension, traitement continué selon le code des pensions, soit rattachée aux indices terminaux des actifs, intégrant leur revalorisation. A ce titre, le congrès demande, dans un premier temps, une revalorisation des pensions de 6%.</u></p>
<p>3.4. Les droits familiaux</p>	
<p>3.4.1. En moyenne, les pensions des femmes sont nettement inférieures à celles des hommes ; cela justifie que l'on préserve les droits accordés pour la naissance et l'éducation des enfants. Les droits des (1) mères fonctionnaires doivent être reconstruits (voir mandats de Reims) et des droits similaires reconnus aux pères qui ont interrompu ou réduit leur activité, ou qui ont élevé seuls leurs enfants.</p>	<p><u>(1) parents</u></p>

<p>3.4.2. La majoration de pension pour l'éducation de trois enfants ou plus est fortement critiquée comme amplifiant les inégalités de pensions entre hommes et femmes. Si le SNES peut souscrire (1) à l'argument que l'aide doit être apportée aux familles au moment où les enfants sont à charge de leurs parents, il ne pourrait admettre une évolution brutale des règles qui contrarierait une nouvelle fois les projets des salariés proches de l'âge de la retraite. (2) Il sera vigilant à ce qu'une telle réforme ne soit pas l'occasion d'une économie pure et simple. (3) (4)</p>	<p><u>(1) souscrit</u> <u>(2) Pour autant, le SNES revendique une majoration qui soit forfaitaire ou qui puisse être plus égalitaire..</u> <u>(3) Il ne s'agit pas d'aligner par le bas.</u> <u>(4) Il faut rétablir la demi-part pour veuvage ou personne isolée.</u></p>
<p>3.4.3. Le SNES considère que la pension de réversion doit assurer le maintien du niveau de vie du conjoint survivant et qu'il revient aux régimes publics de retraite d'assurer cet objectif. Les règles d'attribution de la pension de réversion sont mal adaptées à l'évolution des situations et parcours conjugaux. (1) Quels principes défendre ?</p>	<p><u>(1) doivent être défendues et étendues aux couples pacsées, en concubinage et relevant de la loi récente ouvrant le mariage aux personnes de même sexe.</u> <u>(2) En tout état de cause, le SNES combattra pour la pension de réversion toute comparaison de la situation des fonctionnaires avec celle des salariés du privé si cette comparaison a pour but un alignement du régime général au nom d'une prétendue équité.</u></p>
<p>En tout état de cause, le SNES dénoncera toutes les comparaisons incomplètes de la situation des fonctionnaires avec des salariés relevant du régime général.</p>	