

Thème 2 – Établissements et personnels : nos métiers en question

RAPPORTEURS

Grégory Frackowiak, Ludivine Debacq, Emilie Dooghe, Karine Boulonne

Introduction

Depuis plusieurs décennies, les gouvernements qui se sont succédé n'ont eu de cesse de modifier l'organisation et les modalités de gestion de l'Éducation nationale pour dessaisir l'échelon national de compétences et de prérogatives au profit de l'échelon déconcentré et/ou des établissements.

Déconcentration, gestion des établissements, pilotage, gouvernance, management... l'évolution des mots utilisés pour désigner le mode de fonctionnement et d'organisation de notre administration comme des établissements scolaires n'est pas anodine.

Elle traduit une évolution générale qui depuis plus de trente ans tend à assujettir l'action publique aux contraintes du marché et de la concurrence, à calquer le mode d'organisation des services publics sur celui de l'entreprise privée.

Au prétexte d'une meilleure gestion locale des moyens, d'une gestion plus fine et plus proche des personnels, ces politiques managériales ont en partie détricoté le caractère national de l'Éducation nationale.

Sous le vocable d'autonomie, c'est une politique de réduction des moyens et d'individualisation qui s'est mise en place et qui a profondément transformé le système éducatif, nos professions et l'exercice de nos métiers assujettissant les conditions de travail, de formation et d'emploi à ces orientations.

Les tentatives de faire de l'évaluation des personnels un outil de ce management ont pu être en partie contrées, mais elles relèvent de la même politique et la vigilance reste nécessaire. Très souvent les collectivités territoriales, indépendamment de leur couleur politique, se joignent à ce concert et cherchent à intervenir toujours plus dans la pédagogie.

Au congrès de Grenoble, nous avons réaffirmé la nécessité d'un service public d'État pour l'Éducation nationale garante du droit à l'éducation pour tous les jeunes et d'une égale qualité partout sur le territoire, ainsi que d'une Fonction publique confortée dans ses moyens et ses missions.

Au congrès de Grenoble, nous avons réaffirmé la nécessité d'un service public d'État pour l'Éducation nationale garante du droit à l'éducation pour tous les jeunes et d'une égale qualité partout sur le territoire, ainsi que d'une Fonction publique confortée dans ses moyens et ses missions. ***La lutte contre l'autonomie et la destruction du service public d'éducation nationale***

<p>Cet objectif reste. Pour le réaffirmer avec plus de force, nous devons réfléchir plus avant à nos revendications quant au rôle de l'État dans le pilotage du système éducatif et aux moyens de sortir de ces méthodes de « management ».</p>	<p><i>passé, entre autre, par la défense du statut dans l'intérêt des usagers et des personnels.</i> Cet objectif reste. Pour le réaffirmer avec plus de force, nous devons réfléchir plus avant à nos revendications quant au rôle de l'État dans le pilotage du système éducatif et aux moyens de sortir de ces méthodes de « management ».</p>
<p>1. Pour le respect de nos métiers et de la démocratie dans les établissements</p>	
<p>La réflexion du SNES-FSU sur le métier et la démocratie dans les établissements ne date pas d'aujourd'hui. Le contexte n'invalide pas les analyses faites sur le développement d'une autonomie dont on ne veut pas. Il nécessite de regarder comment affronter les nouvelles offensives.</p>	
<p>1.1. La question de l'autonomie</p>	
<p>Dans l'accentuation des politiques de ses prédécesseurs, le ministre Blanquer plaide pour des établissements plus autonomes mettant en avant la responsabilité des acteurs dans l'adaptation aux « réalités locales » pour, au final, mieux les abandonner sans leur donner les moyens nécessaires. L'autonomie serait le remède miracle pour transformer le système éducatif qui, à l'entendre, serait trop centralisé, trop national mais laisserait trop de liberté aux personnels et/ou trop de pouvoir aux organisations syndicales...</p>	
<p>En fait, derrière ce terme d'autonomie se cachent, en théorie, des conceptions diverses, souvent antagonistes de ce que doivent être les degrés de liberté laissés aux établissements, aux chefs d'établissements, aux personnels d'enseignement et d'éducation.</p>	
<p>Dans la réalité, la mise en œuvre de cette « autonomie » depuis 2005 se traduit par des restrictions de l'autonomie professionnelle des personnels et particulièrement de ceux d'éducation et d'enseignement et par des marges de manœuvre plus grandes pour les chefs d'établissement. Une revendication essentielle des personnels est d'être considérés comme concepteurs de leur métier et de disposer d'une marge de liberté dans l'exercice de leur mission.</p>	<p>Dans la réalité, la mise en œuvre de cette « autonomie » depuis 2005 se traduit par des restrictions de <i>la liberté professionnelle</i> l'autonomie professionnelle des personnels et particulièrement de ceux d'éducation et d'enseignement et par des marges de manœuvre plus grandes pour les chefs d'établissement. Une revendication essentielle des personnels est d'être considérés <i>respectés</i> comme concepteurs de leur <i>métier</i> et de disposer d'une marge de liberté dans l'exercice de leur mission <i>dans le respect de leur liberté pédagogique et éducative. Dans la réalité, également, l'autonomie introduit la mise en concurrence des disciplines et des personnels en octroyant une enveloppe horaire à disposition des établissements insuffisante pour couvrir les besoins et permettre la diversité de l'offre de formation.</i></p>
<p>Pour les professeurs, cette liberté est pédagogique et ses contours sont clairement définis : pouvoir choisir et mettre en œuvre au quotidien les pratiques qui semblent être les plus efficaces dans le contexte de chaque classe prise en charge, en fonction des objectifs pédagogiques, des contenus travaillés, et dans le respect des programmes scolaires définis nationalement. De cette conception du métier découlent les rapports hiérarchiques, les modalités d'évaluation des personnels et leur déroulement de carrière.</p>	
<p>Depuis plusieurs années, les pouvoirs successifs ont multiplié les tentatives de renverser cet ordre et cette architecture du service public d'éducation. Les chefs</p>	

<p>d'établissement veulent s'introniser « premier pédagogue » de leur établissement. Les corps d'inspection se sont laissés transformer en propagandistes des réformes, maniant plus souvent les prescriptions que les conseils.</p>	
<p>La résistance des personnels a permis d'éviter des dérives, mais insidieusement la conception des rapports hiérarchiques a changé.</p>	<p>La résistance des personnels a permis d'éviter des dérives, mais insidieusement la conception des rapports hiérarchiques a tend à changer. Et trop souvent, la résistance est renvoyée au rapport de forces local, y compris de la part de notre syndicat. Ce renvoie au local conduit à des situations très disparates d'un établissement à l'autre.</p>
<p>La notion d'autonomie des établissements est l'outil principal de cette transformation, d'autant plus pratique pour les gouvernements successifs que son périmètre est mouvant suivant les réformes et suivant les aspirations des différents personnels, comme l'ont montré les réformes Chatel du lycée et la réforme « collège2016 ».</p>	<p>La notion d'autonomie des établissements est l'outil principal de cette transformation, d'autant plus pratique pour les gouvernements successifs que son périmètre est mouvant suivant les réformes et suivant les aspirations des différents personnels, comme l'ont montré les réformes Chatel du lycée et la réforme « collège2016 ». Les réformes du bac et du lycée proposées par Blnquer ne feront qu'amplifier ce phénomène.</p>
<p>Avec la première a été introduite la possibilité de moduler les horaires disciplinaires et la seconde a autorisé la modulation des contenus enseignés. La mise en place de programmes de cycle au collège, la diversité des formes d'évaluation du travail des élèves, l'interdisciplinarité à construire en équipe avec les enseignements pratiques interdisciplinaires au collège et les TPE au lycée... pourraient aussi laisser penser que beaucoup de liberté est laissée aux professeurs pour élaborer leurs choix pédagogiques en collège et en lycée.</p>	
<p>Or, cette liberté est illusoire : déterminer localement ce que les élèves devront apprendre plutôt en 5e, en 4e ou en 3e risque de renforcer des inégalités – déjà fortes – entre établissements et entre élèves et ne conduira pas magiquement à faire progresser les élèves. Se pose de plus la question du temps et du lieu pour débattre des choix à faire localement.</p>	
<p>Par ailleurs les professeurs n'ont jamais été autant caporalisés : enjoins à l'autonomie, ils sont sommés d'appliquer les consignes les plus absurdes et le travail d'élaboration collective des choix pédagogiques pertinents, qui relèvent de leur liberté, est de plus en plus difficile. Avec des conséquences connues : perte du sens du métier, fortes contradictions ingérables, tensions entre les différents échelons de la hiérarchie, concurrence entre personnels...</p>	
<p>À toutes les échelles des administrations de l'ÉN, le SNES-FSU s'oppose à ces logiques managériales, débouchant sur : inégalités et mises en concurrence entre les établissements, les classes, les personnels ; conditions d'exercice du métier négociées au local avec pour corollaire injustice, inégalités, soumission aux pressions hiérarchiques, développement de l'individualisation. Il appartient à l'État de garantir l'égalité des élèves comme celle des personnels sur tout le territoire. Le service public d'éducation a pour mission d'éduquer l'ensemble de</p>	

la jeunesse et de lutter contre les inégalités, sociales et territoriales.	
Son organisation, qui devrait être identique partout, doit participer à la construction de l'égalité réelle des droits.	
La prise en compte des difficultés locales ne passe pas par un affranchissement des règles nationales mais par des moyens supplémentaires pour une organisation pédagogique plus soucieuse des besoins des élèves.	
Le SNES-FSU porte un projet de coopération des personnels, dans le respect et l'exercice des droits et devoirs de chacun, propre à construire une école respectueuse des intérêts de ses usagers.	
La mise en œuvre collective des droits statutaires de nos métiers et celle de nos professionnalités sont les meilleures garantes de l'intérêt général.	
Le SNES-FSU a veillé à ce que la nouvelle organisation des modalités d'évaluation des personnels rende plus facile cet exercice de la liberté pédagogique. Nous avons participé là à la construction d'un puissant outil d'affirmation de la professionnalité des personnels d'éducation et d'enseignement.	Le SNES-FSU a veillé à ce pesé pour que la nouvelle organisation des modalités d'évaluation des personnels rende plus facile cet exercice de la liberté pédagogique, même s'il reste des combats à mener sur les textes réglementaires (rythme d'avancement, critères d'attribution de la hors-classe, la classe exceptionnelle ou encore composition des CAPA), comme sur les « mentalités » des évaluateurs comme des évalués, dans la mesure où les enjeux de carrière et les pressions potentielles n'ont plus lieu d'être. Nous avons participé là à la construction d'un puissant outil d'affirmation de la professionnalité des personnels d'éducation et d'enseignement dont il faudra faire prendre conscience à la profession. Le SNES doit continuer à dénoncer les pressions exercées sur les personnels par les hiérarchies (CE et IPR), même en dehors des rendez-vous de carrière, afin de tenter d'imposer des pratiques professionnelles qui cherchent à nier la liberté pédagogique. Il doit continuer de soutenir les collègues victimes de ces pressions.
1.2. Organiser ensemble notre quotidien : les personnels d'enseignement et d'éducation premiers acteurs dans les domaines pédagogiques et éducatifs de l'établissement	
Il est urgent que les personnels d'enseignement et d'éducation puissent s'affirmer partout comme des acteurs dans les domaines pédagogiques et éducatifs. Il s'agit de faire vivre et respecter la liberté pédagogique.	Il est urgent que les personnels d'enseignement et d'éducation puissent s'affirmer partout comme des acteurs concepteurs dans les domaines pédagogiques et éducatifs. Il s'agit de faire vivre et respecter la liberté pédagogique.
Redonner vie à cette liberté implique de revoir profondément les modalités de fonctionnement des établissements et les rapports hiérarchiques.	Redonner vie à cette liberté implique de revoir profondément les modalités de fonctionnement des établissements et les rapports hiérarchiques . avec la direction.
Faire confiance aux personnels est une urgence. Que le ministre, qui prétend en faire le point clé de sa politique commence par renoncer à l'empilement des différents conseils et renonce aussi à imposer méthodes et pratiques.	
La question des choix pédagogiques se pose à deux niveaux. Certaines décisions relèvent de l'autonomie de l'établissement et donc pour partie du conseil d'administration, d'autres relèvent de l'autonomie professionnelle et de choix individuels ou collectifs.	
Concernant les premières (utilisation de la DHG notamment) le CA doit jouer	

<p>son rôle et respecter les prérogatives des équipes pédagogiques. Ainsi, concernant la partie pédagogique du projet d'établissement il ne peut statuer que sur proposition des équipes pédagogiques. Concernant les secondes, nombre de décisions (utilisation des crédits d'enseignement, préparation de la rentrée scolaire, organisation d'activités pédagogiques transversales ou communes à plusieurs classes, élaboration de la partie pédagogique du projet d'établissement...) sont prises sans réelle concertation ou transparence.</p>	
<p>Parce que, dans son mode de désignation et de fonctionnement, il ne respecte pas l'autonomie professionnelle des personnels, le conseil pédagogique ne répond pas à l'exercice de ces responsabilités collectives des équipes.</p>	
<p>Le CA n'a pas plus vocation et légitimité à s'y substituer sur ces points. Il nous faut trouver les conditions d'exercice de notre pouvoir pédagogique.</p>	
<p>Les équipes doivent décider de ce qui concerne leur discipline ou champ disciplinaire : dans le respect de la liberté pédagogique de chacun, le conseil d'enseignement est le lieu de ces décisions entre professionnels.</p>	<p>Les équipes doivent décider de ce qui concerne leur discipline ou champ disciplinaire : dans le respect de la liberté pédagogique de chacun, le conseil d'enseignement est le lieu de ces décisions entre professionnels.</p> <p><i>A ce titre, l'injonction inscrite dans la nouvelle circulaire de missions des professeurs documentalistes de mars 2017 de définir et de faire voter en CA une politique documentaire à l'échelle de chaque EPLE ne doit ni aller à l'encontre de l'autonomie professionnelle des enseignants (choix ou non d'une ressource pédagogique papier ou numérique, par exemple), ni porter atteinte à la liberté pédagogique du professeur documentaliste et de ses collègues, en termes de contenus d'enseignement.</i></p>
<p>Les questions pédagogiques globales à un niveau, à un cycle, à un établissement doivent trouver les moments de leur débat démocratique.</p>	<p>Les questions pédagogiques globales à un niveau, à un cycle, à un établissement doivent trouver les moments de leur débat démocratique.</p> <p><i>Il faut donc supprimer le conseil pédagogique. Pour les décisions pédagogiques collectives transversales qui ne relèvent pas nécessairement d'autres légitimités (CA, conseil d'enseignement...) le SNES demande la banalisation de demi-journées pour qu'elles puissent être travaillées, débattues et tranchées dans un cadre où tous les personnels d'éducation et d'enseignement sont invités. Avec le souci de respecter la liberté pédagogique de chacun et de ne pas imposer de décisions qui seraient majoritaires mais pas unanimes.</i></p>
<p>Il faut se saisir de tous les outils HMIS, AG... pour traiter syndicalement ces questions et participer à l'élaboration des positions syndicales à défendre en CA. Cela peut être aussi l'occasion, en lien avec élus des personnels au CA et les échelons syndicaux, d'affirmer la voix des personnels dans un dialogue avec les collectivités territoriales : rejets publics de dispositifs pédagogiques non concertés, demandes de matériel pédagogique plus adapté et concerté...</p>	

<p>Pour les décisions pédagogiques collectives transversales qui ne relèvent pas nécessairement d'autres légitimités (CA, conseil d'enseignement...) le SNES demande la banalisation de demi-journées pour qu'elles puissent être travaillées, débattues et tranchées dans un cadre où tous les personnels d'éducation et d'enseignement sont invités.</p>	<p>Pour les décisions pédagogiques collectives transversales qui ne relèvent pas nécessairement d'autres légitimités (CA, conseil d'enseignement...) le SNES demande la banalisation de demi-journées pour qu'elles puissent être travaillées, débattues et tranchées dans un cadre où tous les personnels d'éducation et d'enseignement sont invités.</p>
<p>Faut-il laisser la possibilité à ces lieux de travail entre pairs de fixer démocratiquement chaque année leurs modalités de fonctionnement ?</p>	
<p>1.3. S'affirmer dans les instances de la vie de l'établissement</p>	
<p>L'État doit retrouver les prérogatives qui favorisent l'égalité de traitement des usagers (financement, programmes, horaires, recrutement...) et dans ce cadre, veiller à faire appliquer la vie démocratique de l'autonomie de l'établissement.</p>	<p>L'État doit retrouver les prérogatives qui favorisent l'égalité de traitement des usagers (financement, programmes, horaires, recrutement...) et dans ce cadre, veiller à faire appliquer la vie démocratique de l'autonomie de l'établissement.</p>
<p>Cela passe par un retour aux équilibres initiaux en abrogeant les modifications du code de l'éducation de février 2010 (vote DHG) et en obtenant de l'État qu'il assume, en ce domaine comme il le fait dans d'autres, son rôle d'autorité de tutelle par le contrôle de légalité. Le chef d'établissement, représentant de l'État, le CA instance délibérative de l'EPL et les personnels pour la dimension pédagogique et éducative constituent un attelage qui ne peut fonctionner au bénéfice des usagers que si la place de chacun est pleinement respectée.</p>	<p>Cela passe par un retour aux équilibres initiaux en abrogeant les modifications du code de l'éducation de février 2010 (vote DHG) et en obtenant de l'État qu'il assume, en ce domaine comme il le fait dans d'autres, son rôle d'autorité de tutelle par le contrôle de légalité. Le chef d'établissement, représentant de l'État, le CA instance délibérative de l'EPL et les personnels pour la dimension pédagogique et éducative constituent un attelage qui ne peut fonctionner au bénéfice des usagers que si la place de chacun est pleinement respectée.</p> <p><i>Les CPE font parti des personnels d'éducation, et n'ont donc pas vocation à être membres de droit du CA. Le SNES-FSU demande donc la suppression des CPE de la liste des membres de droit du CA.</i></p> <p><i>Le SNES-FSU rappelle son opposition à la fusion des dotations en emploi des établissements. Dans le LPO, les moyens affectés aux différentes voies doivent être respectés de même que le statut des enseignants et leur recrutement (pas de contournement du mouvement des personnels par le biais de la répartition des heures dans les disciplines)</i></p>
<p>Les mandats de Grenoble et Marseille sur le fonctionnement des CA, du Conseil pédagogique et les élus du personnel, sont toujours d'actualité.</p>	
<p>2. Les personnels</p>	
<p>Le management que nous dénonçons dans la première partie a des conséquences sur la gestion des personnels (titulaires comme non-titulaires) et leurs conditions de travail. Nos revendications sur l'autonomie des établissements et sur la démocratie interne et celles pour les personnels sont complémentaires.</p>	<p>Le management que nous dénonçons dans la première partie a des conséquences sur la gestion des personnels (titulaires comme non-titulaires) et leurs conditions de travail. Nos revendications sur contre l'autonomie des établissements et sur pour la démocratie interne et celles pour les personnels sont complémentaires. <i>Elles reposent toutes sur la défense du statut et par le refus du développement de la précarité : le statut de titulaire de la Fonction publique, accessible par concours, doit être la norme.</i></p>
<p>2.1. Recrutement – Formation initiale</p>	
<p>La période qui vient de s'achever a été marquée par une reprise des recrutements dans l'enseignement, mais aussi par la persistance de la crise du recrutement. Notre revendication d'une augmentation du nombre de postes aux concours a été entendue partiellement par le gouvernement précédent, mais de</p>	

façon insuffisante au regard des besoins et du retard accumulé pendant de trop nombreuses années.	
Il n'a pas pris les mesures indispensables pour pourvoir tous les postes. Le SNES-FSU fait valoir depuis longtemps la nécessité de prérecruter pour assurer une formation exigeante et pour constituer un vivier de candidats en nombre suffisant afin de lutter contre cette crise de recrutement.	Il n'a pas pris les mesures indispensables pour pourvoir tous les postes et a persisté à ne pas faire le lien entre désintérêt des étudiants pour les concours et perte d'attractivité de nos métiers (salaires et conditions de travail) . Le SNES-FSU fait valoir depuis longtemps l' impérieuse nécessité de prérecruter pour assurer une formation exigeante et pour constituer un vivier de candidats en nombre suffisant afin de lutter contre cette crise de recrutement.
Tout en utilisant ce vocabulaire, le gouvernement précédent a mis en place des dispositifs qui amputent la formation, développent et pérennisent en réalité la précarité et n'ont pas prouvé leur efficacité comme les deux versions d'EAP, les M1 en alternance....	
Le ministre actuel évoque à nouveau le terme de prérecrutement en indiquant que les AED pourraient être les premiers concernés par ce dispositif.	Le ministre actuel évoque à nouveau le terme de prérecrutement en indiquant que les AED pourraient être les premiers concernés par ce dispositif. Alors qu'il est patent que les AED sont de moins en moins des étudiants, et de moins en moins des étudiants susceptibles d'être intéressés par les les métiers de l'Education nationale. Les conditions de travail des AED ne favorisent pas la poursuite d'étude, voire encouragent à recruter des personnels non étudiants. En ce sens, notre mandat sur le retour au statut des étudiants surveillants est plus que jamais d'actualité.
Cela signifierait à nouveau un refus de construire un dispositif donnant aux étudiants la possibilité de se consacrer pleinement à la préparation des concours. Pire encore, il prend prétexte des difficultés à recruter pour revenir à une politique malthusienne : 2 600 emplois de stagiaires sont supprimés au budget ce qui entraîne une baisse des postes offerts aux concours qui avoisine en moyenne les 20 %.	Cela signifierait à nouveau un refus de construire un dispositif donnant aux étudiants la possibilité de se consacrer pleinement à la préparation des concours. Pire encore, il prend prétexte des difficultés à recruter pour revenir à une politique malthusienne : 2 600 emplois de stagiaires sont supprimés au budget ce qui entraîne une baisse des postes offerts aux concours qui avoisine en moyenne les 20 %. Il est clair que le prétexte est fallacieux puisque les suppressions de postes de stagiaires concernent des disciplines ou des corps sans problèmes de viviers (CPE, PSYEN). En revanche, le lien avec les probables suppressions de postes d'enseignants concernés par la future réforme du lycée est facile à faire. Le SNES-FSU exige que l'intégralité des postes ouverts aux concours soient pourvus là où le nombre de candidats est suffisant.
Attirer des étudiants vers nos métiers en particulier dans les disciplines déficitaires est une urgente nécessité.	
Les prérecrutements sont l'un des leviers qui ont permis dans le passé de lutter contre les crises de recrutement.	Les prérecrutements sont, avec le statut d'étudiant-surveillant aux conditions de travail compatibles avec la poursuite d'études , l'un des leviers qui ont permis dans le passé de lutter contre les crises de recrutement. Mais leviers loin d'être suffisants : quel étudiant en bac + 5 pourrait dorénavant être tenté par un métier autant dévalorisé sur le plan salarial et sans perspectives réelles d'évolution professionnelle ? Une revalorisation salariale ainsi que des conditions de travail sont donc indispensables pour rendre nos métiers plus attractifs auprès des candidats potentiels.
Il nous faut affiner notre conception des prérecrutements adoptée dans les	Il nous faut affiner notre conception des prérecrutements adoptée dans les congrès précédents :

congrès précédents : un concours à options avec une option particulière ?	un concours à options avec une option particulière ?
Une dispense des épreuves écrites ?	Une dispense des épreuves écrites ? <i>Les prérecrutements doivent faciliter matériellement la vie des étudiants en leur permettant d'assurer leur quotidien et le suivi de leurs études, afin qu'ils puissent passer les concours dans des conditions sereines. En aucun cas le pré-recrutement ne doit aboutir à un concours au rabais et donc à une dispense d'épreuves.</i>
Quelle articulation entre aides aux étudiants et pré-recrutements ?	<i>L'aide ou allocation attribuée aux étudiants pour leur permettre d'être autonomes (mandat de la FSU) est indépendante du pré-recrutement</i>
Nous devons réaffirmer notre mandat de l'accès à nos corps par les trois voies de recrutement : une voie par concours à master échoué, une voie qui permet par la VAE de valider un master pour les candidats ayant une expérience professionnelle et la voie des prérecrutements à laquelle seront dévolus 50 % des postes, l'agrégation revalorisée devenant l'unique niveau de recrutement pour les professeurs et CPE.	Nous devons réaffirmer notre mandat de l'accès à nos corps par les trois voies de recrutement : une voie par concours à master échoué, une voie qui permet par la VAE de valider un master pour les candidats ayant une expérience professionnelle et la voie des prérecrutements à laquelle seront dévolus 50 % des postes, l'agrégation revalorisée devenant l'unique niveau de recrutement pour les professeurs et CPE. <i>Le concours doit être la principale voie de recrutement, aucun quota ne doit être fixé pour le prérecrutement (qui est une aide matérielle aux étudiants, prise en compte pour le calcul des droits à retraite, pas un passe-droit).</i>
Comment faire avancer ce mandat ?	
L'année de stage	
Dans le cadre actuel, la formation initiale durant l'année de stage est jugée souvent inadaptée, lourde et stressante.	
Notre revendication du concours placé après le M2 et d'une année de stage dont le volume horaire face aux élèves ne doit pas dépasser le tiers du service du stagiaire prend tout son sens.	Notre revendication du concours placé après le M2 et d'une année de stage dont le volume horaire face aux élèves ne doit pas dépasser le tiers du service du stagiaire prend garde tout son sens, <i>de même que ceux d'une première année de titulaire à mi-temps et de la non-utilisation des stagiaires comme moyens d'enseignement.</i>
Quelles revendications immédiates doit-on faire valoir si le cadre de la formation avec le concours en M1 et le stage en responsabilité à mi-temps perdure ?	Quelles revendications immédiates doit-on faire valoir si le cadre de la formation avec le concours en M1 et le stage en responsabilité à mi-temps perdure ? <i>Un travail sur les contenus exigés pour les concours et les mémoires qui doivent davantage être en lien avec les programmes des collèges et lycées. Une réflexion sur les calendriers (comment comprendre l'impossibilité d'évaluer un M2 avant début juillet ?). Sur ces deux points, cela implique que les universitaires et formateurs soient réellement au fait de ce qui se passe dans les établissements scolaires et dans la vie professionnelle d'un enseignant ou d'un CPE. Par ailleurs, les contenus pratiques doivent s'articuler avec les savoirs dispensés par les universitaires. Le SNES-FSU dénonce les attaques que subissent actuellement ces derniers au sein des ESPE.</i>
Le nombre d'heures de master tend à s'harmoniser à la baisse entre les ESPE et à l'intérieur d'une même ESPE néanmoins la revendication d'un cadrage national plus fort reste pertinente sur plusieurs points pour former des professeurs et CPE qui pourront exercer sur l'ensemble du territoire national.	Le nombre d'heures de master tend à s'harmoniser à la baisse entre les ESPE et à l'intérieur d'une même ESPE néanmoins la revendication d'un cadrage national plus fort reste pertinente sur plusieurs points pour former des professeurs et CPE qui pourront exercer sur l'ensemble du territoire national. <i>Cadrage qui ne doit pas concerner que le nombre d'heures mais aussi les modalités et critères d'évaluation.</i>

Les ESPE doivent avoir un fonctionnement plus démocratique. La voix des usagers et des formateurs doit être mieux prise en compte.	
Le budget doit être fléché.	
Plan de titularisation	
Après 5 sessions, le dispositif de la loi Sauvadet a exclu un grand nombre de contractuels de l'accès au statut de fonctionnaire.	
Ce dispositif prenant fin en 2018, le SNES-FSU revendique qu'il soit remplacé par un plan de titularisation qui favorise une réelle résorption de la précarité.	
En 2016, le SNES-FSU a adopté dans ses mandats un plan de titularisation de tous les contractuels en poste ou au chômage, assorti d'un réemploi à temps complet avec, pour les plus anciens dispense des épreuves théoriques, nomination comme stagiaires et validation selon les conditions en vigueur. Pour les autres, un seul critère pour se présenter au concours réservé : une ancienneté de quatre ans à la date de clôture des inscriptions.	En 2016, le SNES-FSU a adopté dans ses mandats un plan de titularisation de tous les contractuels en poste ou au chômage, assorti d'un réemploi à temps complet avec, pour les plus anciens dispense des épreuves théoriques, nomination comme stagiaires et validation selon les conditions en vigueur. Pour les autres, un seul critère pour se présenter au concours réservé : une ancienneté de quatre ans à la date de clôture des inscriptions. <i>Le SNES-Fsu demande une amélioration concernant la prise en compte du temps partiel. Aujourd'hui, une année est prise en compte pour le concours réservé, quand elle compte au moins 70 % de quotité de temps partiel. Ces quotités sont souvent non choisies et barrent l'accès de nombre de contractuels à ce concours. Comptabiliser une année pleine à partir de 50 % serait une avancée significative.</i>
L'institution doit assurer l'acquisition du master par VAE et décharges de service pour préparer les concours.	
Pour les contractuels CO-Psy, non titulaires d'un M2 de psychologue, une formation continue et VAE pour obtenir le diplôme.	
Nos mandats antérieurs prenaient appui sur la réouverture des discussions sur le recrutement réservé pour les non-titulaires.	
Faut-il poursuivre cette stratégie visant à récrire la loi en ne retenant qu'un seul critère pour que le plus grand nombre puisse candidater ?	<i>Il faut</i> poursuivre cette stratégie visant à récrire la loi en ne retenant qu'un seul critère pour que le plus grand nombre puisse candidater ?
Quelles autres propositions pour un accès à la titularisation par dispense des épreuves théoriques, selon l'ancienneté des contractuels, leur niveau de diplôme... ?	
La titularisation et les évaluations dans le cadre de l'ESPE	
Les mandats de Grenoble restent d'actualité.	
Le SNES réitère sa demande que l'ensemble des renouvellements de stage et des refus de titularisation soient soumis à l'avis des CAP. En cas de non titularisation, le renouvellement de stage doit être prioritairement proposé.	
2.2. Accompagnement et formation continue	
La demande « d'accompagnement professionnel » est devenue statutaire, ce qui ouvre des droits aux personnels en termes de formation continue, même si cela ne la résume pas.	
Nos mandats des congrès précédents sur la formation continue sont toujours d'actualité, notamment :	

<ul style="list-style-type: none"> • l'exigence de formation continue de qualité, sur le temps de service, en présentiel ; • la prise en charge des frais afférents ; • la nécessité de consulter les personnels pour élaborer des contenus de formation. 	
Le contingent des congés formation doit être abondé pour une réelle prise en compte des besoins des collègues.	
Quel volume annuel (journées de formation) par agent ?	<i>Il faut laisser le libre choix aux collègues en fonction de leurs projets (6 mois, temps partiels à l'année ou année complète). Il faut aussi ne pas conditionner l'obtention d'un congé au choix de telle ou telle formation, ni à la possibilité ou pas d'être remplacé. La seule condition doit être l'obligation de rester dans la FP pendant 3 fois le temps du congé ou le remboursement de celui-ci.</i>
Quelle utilisation du compte personnel de formation (CPF) et quelles formes peut-il prendre ?	<i>Il faut aussi laisser le choix des modalités aux personnels intéressés et instaurer la possibilité d'une décharge horaire hebdomadaire pour ceux qui le souhaitent. Les frais d'inscriptions et les coûts liés à la formation doivent pouvoir être pris en charge.</i>
Quelles formes de réactivation du congé mobilité ?	<i>Il faut réabonder les lignes budgétaires : en l'absence de vraies solutions proposées par l'Institution en termes de seconde carrière, il faut permettre aux personnels qui ont trouvé « leur » solution de pouvoir être aidés pour préparer leur reconversion.</i>
Tuteurs/formateurs	
Quelle appréciation portons-nous sur la mise en place du CAFFA ?	<i>La mise en place du CAFFA est jusqu'ici synonyme de cooptation et d'opacité (ce qui pose en plus le problème des critères d'attribution de la classe exceptionnelle) ; de plus l'obtention du CAFFA ne garantit aucunement l'accès aux fonctions de formateur (recrutement qui se fait également par cooptation et avec opacité).</i>
Doit-on faire évoluer nos revendications sur les tuteurs ?	
2.3. Carrière – Rémunérations	
Les principales mesures « PPCR » permettent, malgré leurs imperfections, d'avancer dans notre revendication d'amélioration générale des carrières : raccourcissement global de la durée de la classe normale ; quasi déconnexion entre avancement et évaluation professionnelle ; accès pour tous à la hors-classe ; nouveau grade de débouché (classe exceptionnelle) permettant l'accès à la HEA pour les professeurs certifiés, CPE et Psy-ÉN, à la HEB pour les professeurs agrégés et de chaires supérieures ; intégration d'une partie des indemnités et primes dans le traitement indiciaire... Reste cependant entière notre revendication historique d'un déroulement de carrière permettant à tous l'accès, sans barrage de grade, à l'échelle de rémunération revalorisée des professeurs agrégés.	Les principales mesures « PPCR » permettent, malgré leurs imperfections, d'avancer dans notre revendication d'amélioration générale des carrières : raccourcissement global de la durée de la classe normale ; quasi déconnexion entre avancement et évaluation professionnelle ; accès pour tous à la hors-classe ; nouveau grade de débouché (classe exceptionnelle) permettant l'accès à la HEA pour les professeurs certifiés, CPE et Psy-ÉN, à la HEB pour les professeurs agrégés et de chaires supérieures ; intégration d'une partie des indemnités et primes dans le traitement indiciaire... Reste cependant entière notre revendication historique d'un déroulement de carrière permettant à tous l'accès, sans barrage de grade, à l'échelle de rémunération revalorisée des professeurs agrégés, dans le cadre d'un avancement au rythme le plus favorable pour tous, entièrement déconnecté de l'évaluation. Dans l'immédiat, le SNES-FSU doit s'engager pleinement et nationalement dans la lutte contre les critères mis en place pour l'attribution de la classe exceptionnelle, ainsi que contre les conditions réglementaires imposées pour restreindre la participation des élus aux CAPA.
En rupture avec les engagements de l'État-employeur, le report d'un an des	

mesures de revalorisation indiciaire prévues à compter du 1/01/2018 est inacceptable.	
De même, le gel de la valeur du point d'indice réactive le déclassement salarial de nos professions.	
Le SNES-FSU revendique l'indexation immédiate de cette valeur sur l'indice des prix et un plan de rattrapage pour compenser les pertes cumulées de pouvoir d'achat.	Le SNES-FSU revendique l'indexation immédiate de cette valeur sur l'indice des prix et un plan de rattrapage pour compenser les pertes cumulées de pouvoir d'achat pour les actifs et les pensionnés.
Attaché à l'unité de la Fonction publique, il combat tout projet de différenciation de la valeur du point d'indice entre ses trois versants. CSG : le SNES-FSU conteste les modalités de compensation partielle de son augmentation.	
Enfin, il demande l'intégration de la plupart des indemnités dans le traitement.	Enfin, il demande l'intégration de la plupart des toutes les indemnités dans le traitement.
Classement/reclassement	
Dans le cadre des nouvelles carrières, les règles générales de classement/reclassement du décret n° 51-1423 doivent être revues (coefficients caractéristiques en raison de la durée de la nouvelle carrière, prise en compte du nouveau grade : classe exceptionnelle...).	Dans le cadre des nouvelles carrières, les règles générales de classement/reclassement du décret n° 51-1423 doivent être revues (coefficients caractéristiques en raison de la durée de la nouvelle carrière, prise en compte du nouveau grade : classe exceptionnelle...). Dans la mesure où il y a dorénavant avancement au rythme unique, pourquoi devrait-il y avoir application des coefficients caractéristiques qui aboutissent à faire perdre un échelon quand un certifié réussit l'agrégation ? Le SNES-FSU demande leur suppression et la prise en compte de la nouvelle grille indiciaire et des 3 grades.
De plus, la clause interruptive de prise en compte des services en qualité d'agent public non titulaire (interruption de fonctions supérieure à un an) doit être abrogée et la totalité des services antérieurs à l'entrée dans le corps (ATER, allocataire de recherche, moniteur et doctorant contractuel) doit être prise en compte comme c'est le cas actuellement pour les enseignants-chercheurs.	De plus, la clause interruptive de prise en compte des services en qualité d'agent public non titulaire (interruption de fonctions supérieure à un an) doit être abrogée et la totalité des services antérieurs à l'entrée dans le corps (ATER, allocataire de recherche, moniteur et doctorant contractuel) doit être prise en compte comme c'est le cas actuellement pour les enseignants-chercheurs. De même que les services de contractuel à l'étranger, non pris en compte jusqu'ici car relevant du ministère des affaires étrangères.
Le SNES-FSU rappelle sa demande de prise en compte de l'ensemble des parcours professionnels antérieurs, que ce soit dans le public ou dans le privé, sur le modèle de ce qui se fait dans les classements de certains PLP.	Le SNES-FSU rappelle sa demande de prise en compte de l'ensemble des parcours professionnels antérieurs, que ce soit dans le public ou dans le privé, sur le modèle de ce qui se fait dans les classements de certains PLP. Il faut une uniformisation quel que soit le concours (et pas que les parcours professionnels antérieurs soient seulement pris en compte pour les CAPET ou certains PLP).
Le SNES-FSU continue de revendiquer le bénéfice pour les contractuels des coefficients caractéristiques des MAII du décret n° 51-1423.	
2.4. Évaluation	
Les nouvelles modalités d'évaluation professionnelle (les « rendez-vous de carrière ») se mettent en place cette année.	
Ce nouveau système présente des avancées : quasi-déconnexion entre évaluation et avancement dans la carrière ; définition nationale du calendrier, des modalités et des critères de l'évaluation ; possibilité d'appel en CAP...	Ce nouveau système présente des avancées : quasi-déconnexion entre évaluation et avancement dans la carrière ; définition nationale du calendrier, des modalités et des critères de l'évaluation ; possibilité d'appel en CAP... C'est aussi une nouvelle façon d'appréhender des métiers qui

	<p><i>sont en constante évolution en créant la possibilité d'une autre forme de relation évaluateurs / évalués dont les différents acteurs doivent se saisir. Cette déconnexion de l'évaluation-avancement doit être l'occasion d'imposer notre vision d'une évaluation conseil. Cependant, nous dénonçons certains des items utilisés dans une grille d'évaluation issue du référentiel des compétences dont nous contestons la légitimité.</i></p> <p><i>Même si l'évolution est dissociée de la carrière, cette évaluation peut avoir des répercussions sur le métier par l'image du professeur, du CPE et du PSYEN qu'elle véhicule. Le SNES-FSU doit donc donner les moyens aux collègues de lutter contre les pratiques managériales induites par cette grille ou utilisées par certains évaluateurs indépendamment de cette grille.</i></p>
<p>Pour les CPE, ces nouvelles modalités doivent permettre le regard sur le cœur des pratiques professionnelles et de sortir du face-à-face avec les chefs d'établissement. Toutefois, ce système porte en son sein des dangers : parcellisation de l'activité professionnelle, risque d'ingérence managériale par les chefs d'établissement dans le cœur de nos métiers...</p>	<p>Pour les CPE, ces nouvelles modalités doivent permettre le regard sur le cœur des pratiques professionnelles et de sortir du face-à-face avec les chefs d'établissement. Toutefois, ce système porte en son sein des dangers : parcellisation de l'activité professionnelle, risque d'ingérence managériale par les chefs d'établissement dans le cœur de nos métiers... <i>Même s'il n'élimine pas l'ingérence managériale des chefs d'établissements dans le cœur de nos métiers, et qu'il comporte en son sein des dangers (comme la parcellisation de l'activité professionnelle), ce nouveau système en limite les risques. Les rendez-vous de carrière sont un temps et une opportunité pour imposer notre lecture de la circulaire de mission des CPE auprès des chefs d'établissement et des IPR.</i></p> <p><i>Concernant l'inspection des CPE, celle-ci ne peut porter sur une activité spécifique imposée par le corps d'inspection. Les CPE doivent pouvoir se faire inspecter sur une ou plusieurs pratiques qui interrogent avant tout les collègues et pour lesquelles ils souhaitent un regard extérieur et formateur.</i></p> <p><i>L'évaluation des CPE doit permettre de sortir de l'inspection/sanction/prescription et de mettre en place une relation de formation et de conseil.</i></p>
<p>Concernant les Psy-ÉN et les CPE, la revendication de création d'une inspection spécifique issue du corps garde toute sa pertinence, de même que celle d'une inspection issue de la discipline en ce qui concerne les professeurs-documentalistes.</p>	
<p>Il convient de dresser dès à présent un premier bilan de la campagne d'évaluation 2017-2018 et de préparer la campagne de contestation, droit nouveau des personnels, qui s'ouvrira en septembre.</p>	<p><i>Comment faire un bilan qui ne sera fait que fin mai au rectorat ? Il faut aussi prévoir les modalités de contestation pour ceux qui changent d'académie : qu'est-il prévu ?</i></p>
<p>Le Congrès devra débattre des actions à mener pour conseiller, suivre et défendre les collègues dans ce nouveau cadre.</p>	
<p>2.5. Mobilité</p>	
<p>Le SNES-FSU porte le droit à des affectations justes, contrôlées et arrêtées selon des règles communes connues de tous et appliquées à tous, examinées dans les commissions paritaires et conformes aux avis qu'elles rendent.</p>	
<p>Le SNES-FSU réaffirme ses mandats sur :</p>	

<ul style="list-style-type: none"> • l'unicité des opérations de 1ère affectation – mutation – réintégration ; • le respect du barème, cadrage national et rééquilibrage des éléments du barème, notamment en terme de juste prise en compte de la réalité des situations individuelles, de famille et d'exercice professionnel ; • la limitation du profilage des postes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Retour à un mouvement national unifié • Les CPE doivent avoir – lors de la phase de saisie des vœux- la liste des postes logés par nécessité absolue de service et en connaître les caractéristiques (surface, nombre de pièces, etc.). De plus, ils doivent pouvoir préciser sur leurs vœux leur souhait de bénéficiaire ou non d'un logement de fonction comme c'est déjà le cas dans l'académie de Reims.
<p>La bataille de longue haleine menée pour que le barème et les éléments le composant aient une assise statutaire est en passe d'être gagnée avec la modification du statut général et celles à venir des statuts particuliers.</p>	
<p>Le SNES-FSU s'appuiera sur cette nouvelle situation pour gagner un barème plus équilibré, prenant mieux en compte la réalité des situations individuelles et renforcer le cadre national de la phase intra du mouvement.</p>	<p>Le SNES-FSU s'appuiera sur cette nouvelle situation pour gagner un barème plus équilibré, prenant mieux en compte la réalité des situations individuelles et renforcer le cadre national de la phase intra du mouvement qui doit également s'appliquer au mouvement spécifique.</p>
<p>2.6. Conditions d'emploi et de service</p>	
<p>L'action revendicative pour réduire le temps et la charge de travail, améliorer les conditions de travail, doit se poursuivre : réduction du maximum hebdomadaire de service, élargissement du système des pondérations avec augmentation des coefficients.</p>	
<p>Le SNES-FSU revendique l'extension de la pondération « REP+ » à l'ensemble des établissements où se concentrent les difficultés, dans une carte étendue de l'éducation prioritaire rénovée. L'usage de l'outil numérique doit respecter la séparation entre sphères professionnelle et privée. Des règles nationales doivent être définies pour assurer le droit à la déconnexion.</p>	<p>Le SNES-FSU revendique l'extension de la pondération « REP+ » à l'ensemble des établissements où se concentrent les difficultés, y compris aux lycées. dans une carte étendue de l'éducation prioritaire rénovée, ainsi qu'aux CPE et AED qui n'en bénéficient toujours pas. Ces pondérations ne doivent pas être conditionnées à la mise en place de réunions hebdomadaires ou autres contreparties. L'usage de l'outil numérique doit respecter la séparation entre sphères professionnelle et privée. Des règles nationales doivent être définies pour assurer le droit à la déconnexion.</p>
<p>Travail collectif : les logiques de l'autonomie se traduisent par la mise en concurrence des personnels et des disciplines, néfaste à l'organisation du travail collectif. S'ajoutent les injonctions aux « bonnes pratiques » et/ou à « l'innovation ».</p>	<p>Travail collectif : les logiques de l'autonomie se traduisent par la mise en concurrence des personnels et des disciplines, néfaste à l'organisation du travail collectif. S'ajoutent les injonctions aux « bonnes pratiques » et/ou à « l'innovation » sans accompagnement pédagogique ou matériel, sans prendre en compte l'avis ou les pratiques des personnels qui n'attendent pas ces injonctions pour faire au mieux avec les usagers.</p>
<p>Le SNES-FSU réaffirme qu'il revient aux personnels de penser une organisation collective du travail qui respecte la liberté pédagogique, l'autonomie et le développement professionnels.</p>	
<p>La réflexion collective sur le métier permet, quand elle est menée hors pression managériale, de promouvoir un travail de qualité et d'affirmer notre autonomie professionnelle (cf. congrès de Reims et Grenoble).</p>	

<p>Compléments de service : le SNES-FSU réaffirme le caractère exceptionnel que doit recouvrir le complément de service, revendique 2 heures de réduction du maximum de service pour tout complément de service, un cadre national sur l'attribution du complément de service, une limitation en temps et en distance.</p>	<p>Compléments de service : le SNES-FSU réaffirme le caractère exceptionnel que doit recouvrir le complément de service, revendique 2 heures de réduction du maximum de service pour tout complément de service, un cadre national sur l'attribution du complément de service, une limitation en temps et en distance. Chaque collègue doit, comme à Lille, pouvoir choisir entre le complément et la suppression de son poste. L'alternative ne doit pas cependant se limiter à cela : une 3ème voie est possible : garder son poste sur un seul établissement et améliorer les conditions de travail des personnels comme des élèves dans le cadre de son enseignement disciplinaire (dédouplements, etc.).</p>
<p>Concernant l'implantation de postes de CPE en service partagé, contraire au statut, il convient de continuer à la combattre (mandat de Grenoble).</p>	
<p>Missions particulières : le SNES-FSU revendique un cadre national plus fort rendant prioritaires les allègements ou décharges de service pour les missions nécessaires au bon fonctionnement des enseignements (coordination de discipline, gestion des cabinets et laboratoires, gestion du matériel et des collections disciplinaires...).</p>	
<p>Il exige que soit établi un bilan ministériel exhaustif et contradictoire sur l'attribution des missions particulières, leurs modalités de reconnaissance (allègement du service ou indemnité) et la consommation des IMP.</p>	
<p>TZR : la pénurie de titulaires remplaçants ne se résout pas, la situation du remplacement devient plus difficile, les conditions d'exercice restent dégradées. Les situations sont diverses selon les académies, mais partout les TZR rencontrent des difficultés à faire respecter leurs droits. Le SNES-FSU continue de faire de la défense des TZR et de la question du remplacement une priorité et réaffirme les revendications des congrès antérieurs.</p>	<p>TZR : la pénurie de titulaires remplaçants ne se résout pas, aggravée par un sous-calibrage volontaire des postes aux concours par le ministère, la situation du remplacement devient plus difficile, les conditions d'exercice restent dégradées. Les situations sont diverses selon les académies, mais partout les TZR rencontrent des difficultés à faire respecter leurs droits. Le SNES-FSU continue de faire de la défense des TZR et de la question du remplacement une priorité et réaffirme les revendications des congrès antérieurs.</p>
<p>CPE : L'engagement du SNES-FSU pour l'évolution du référentiel de compétence de 2013 et l'actualisation de la circulaire de missions a permis de conforter la reconnaissance des fondamentaux du métier. Le SNES-FSU s'inscrit dans une lecture offensive de la circulaire de 2015, point d'appui pour le respect des missions et du temps de travail.</p>	<p>CPE : L'engagement du SNES-FSU pour l'évolution du référentiel de compétence de 2013 et l'actualisation de la circulaire de missions a permis de conforter malgré ses insuffisances la reconnaissance des fondamentaux du métier. Le SNES-FSU s'inscrit dans une lecture offensive de la circulaire de 2015, point d'appui pour le respect des missions et du temps de travail.</p>
<p>Le SNES-FSU refuse l'implantation de postes de CPE en service partagés contraires à leur statut. Il continuera de s'opposer, conformément au mandat de Grenoble, à tout redéploiement qui conduirait à une telle implantation.</p>	<p>Le SNES-FSU refuse l'implantation de postes de CPE en service partagés contraires à leur statut. Il continuera de s'opposer, conformément au mandat de Grenoble, à tout redéploiement qui conduirait à une telle implantation. L'organisation du temps de travail, l'élaboration de l'emploi du temps ou encore l'attribution d'un logement de fonction doivent se faire sur la nécessité de service et avec l'expertise des CPE, cadre A et concepteurs de leur activité. Ils ne peuvent en aucun cas être imposés et devenir des outils du néo management local.</p>
<p>Personnels de la FCA : Aucune réforme de la formation professionnelle initiale et continue ne peut se faire sans l'ÉN. La reconnaissance des personnels de la FCA et de leurs métiers nécessite la reprise des discussions avec le ministère</p>	<p>Aucune réforme de la formation professionnelle initiale et continue ne peut se faire sans l'ÉN. L'ÉN a joué et doit continuer à jouer un rôle exclusif dans la FCA. La reconnaissance des personnels de la FCA et de leurs métiers nécessite la reprise des discussions avec le ministère</p>

(GT15 et Comité National de Suivi).	(GT15 et Comité National de Suivi).
Le SNES-FSU revendique l'harmonisation nationale des règles et pratiques de gestion, une amélioration significative du fonctionnement des instances et des conditions d'emploi : prolongation du CPIF, postes de DO hors CFC, ancrage pédagogique des coordinateurs, revalorisation des grilles.	
2.7. Les personnels non-titulaires	
Le décret 2016-1171 sur la gestion des non-titulaires, est interprété restrictivement et souvent détourné de son objectif et certaines académies profitent toujours de l'absence de cadrage national.	
Le SNES-FSU demande un cadrage national de la gestion des non titulaires : grille de salaire commune à tous les agents se basant sur l'expérience professionnelle et le niveau de qualification, CCP d'affectation et de non-renouvellement dans toutes les académies.	
Depuis avril 2016, le transfert de la gestion des non-titulaires à Pôle emploi engendre un changement important dans le calcul des droits, Pôle emploi imposant aux contractuels d'enseignement, d'éducation et de psychologie en CDD des règles applicables aux salariés du privé.	
Le SNES-FSU doit donc obtenir des garanties sur :	
<ul style="list-style-type: none"> • la délivrance immédiate des attestations de fin d'activité ; • la non-réduction des ICCP et de la durée d'indemnisation. 	
Le SNES-FSU revendique que les Maîtres auxiliaires qui ont opté pour le CDI bénéficient des mêmes grilles de rémunération que l'ensemble des contractuels d'enseignement, d'éducation et de psychologie.	
Les contractuels en CDD à temps incomplet non choisi et ceux proches de la retraite peuvent être placés dans une situation de grande précarité dans l'exercice de leur métier (difficultés financières, difficultés au changement d'établissement chaque année...).	Les contractuels en CDD à temps incomplet non choisi et ceux proches de la retraite peuvent être placés dans une situation de grande précarité dans l'exercice de leur métier (difficultés financières, difficultés au changement d'établissement chaque année...). <i>Nous demandons que les non-titulaires bénéficient des mêmes droits que les titulaires (concernant le remboursement des frais engagés pour les déplacements par exemple), ainsi que l'amélioration de la mise en place des rémunérations et en permettant des avances sur salaires systématiques, afin que les personnels précaires ne soient pas encore davantage précarisés par les difficultés financières induites par leur recrutement et les frais qu'ils doivent engager pour travailler.</i>
Les femmes enceintes peuvent être confrontées au risque de non renouvellement du fait de leur situation.	Les femmes enceintes <i>ou les personnels en arrêt maladie</i> peuvent être confrontés au risque de non renouvellement du fait de leur situation.
Quelles revendications pour mieux défendre ces personnels ?	<i>Le SNES-FSU demande :</i>
	<ul style="list-style-type: none"> – <i>un suivi régulier des non-titulaires, et ce, dès le premier trimestre, avec une formation à la gestion de classe et une aide à la construction de séquences pédagogiques.</i> – <i>Un rendez-vous avec l'inspection dès le recrutement avec les premiers conseils : comment prendre en charge sa classe</i>

	<p>– Une meilleure gestion des dossiers, notamment dans la formation : il n'est pas normal de proposer à un contractuel une énième formation de construction de séquence après 5 années d'exercice. Il faut savoir proposer des formations permettant aux collègues d'évoluer professionnellement et de pouvoir préparer les concours.</p>
<p>AED : Les AED doivent bénéficier d'une vraie reconnaissance professionnelle, reconnaissance qui passe par leur intégration à la vie collective des équipes pédagogiques et éducatives de l'établissement (accès à la salle des professeurs, casiers individuels afin d'être tenus informés des échanges professionnels et syndicaux) mais également par une prise en compte par le ministère : ainsi, les AED recrutés dans des établissements classés REP/REP+ doivent-ils toucher la prime allouée à tous les autres personnels de ces établissements et dont ils sont toujours exclus.</p>	<p>AED : Les AED doivent bénéficier d'une vraie reconnaissance professionnelle, reconnaissance qui passe par leur intégration à la vie collective des équipes pédagogiques et éducatives de l'établissement (accès à la salle des professeurs rebaptisée « salle des professeurs et des personnels d'éducation », casiers individuels afin d'être tenus informés des échanges professionnels et syndicaux) mais également par une prise en compte par le ministère : ainsi, les AED recrutés dans des établissements classés REP/REP+ doivent-ils toucher la prime allouée à tous les autres personnels de ces établissements et dont ils sont toujours exclus.</p>
<p>Les missions confiées aux AED augmentent alors qu'on assiste à une diminution constante des effectifs, ce qui accroît la charge de travail.</p>	<p>Les missions confiées aux AED augmentent alors qu'on assiste à une diminution constante des effectifs, ce qui accroît la charge de travail Les missions réglementaires des AED doivent être respectées. Le SNES FSU dénonce l'alourdissement des missions confiées aux AED et refuse tous redéploiements vers des missions relevant d'autres personnels.</p>
<p>Face à ces nouvelles responsabilités, qui témoignent de l'importance des AED dans un établissement, le SNES-FSU demande une augmentation des moyens financiers et humains alloués à ces personnels.</p>	<p>Face à ces nouvelles responsabilités, qui témoignent de l'importance des AED dans un établissement, le SNES-FSU demande une augmentation des moyens financiers et humains alloués à ces personnels. Il demande notamment la gratuité des repas pour les AED lorsqu'ils sont en service d'internat</p>
<p>Le SNES-FSU demande que le décret 2003-484 relatif aux AED soit pleinement appliqué, à savoir la mise en place d'une formation initiale à l'emploi de 60h pour les nouveaux contrats et la priorité à l'embauche des étudiants.</p>	<p>Dans l'attente de la réalisation de notre mandat sur le retour au statut d'étudiant surveillant, le SNES-FSU demande que le décret 2003-484 relatif aux AED soit pleinement appliqué, à savoir la mise en place d'une formation initiale à l'emploi de 60h pour les nouveaux contrats et la priorité à l'embauche des étudiants. Les conditions et le temps de travail doivent être repensés pour permettre de répondre aux besoins de formation universitaire des AED, lutter contre la précarité des contrats et ainsi rendre la fonction plus attractive pour les étudiants. Les AED nommés dans des établissements éloignés des centres universitaires doivent bénéficier d'une décharge de service qui doit être compensée dans l'établissement. Un AED à temps plein doit faire 35 heures toute activité comprise par semaine et l'annualisation du temps de travail doit être supprimée.</p>
<p>AESH : Concernant la rémunération, le SNES-FSU demande que les AESH bénéficient d'une grille indiciaire de catégorie B.</p>	
<p>Ce serait un pas supplémentaire effectué vers un corps de fonctionnaires. Nous demandons également la requalification du Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) afin qu'il soit équivalent à un niveau bac.</p>	
<p>Le SNES-FSU se félicite de l'élargissement des compétences des Commissions</p>	

consultatives paritaires, ce qui facilite la défense des collègues et poursuit son action dans ce sens : il demande que les CCP soient consultées dans tous les cas de litiges avec les employeurs (non-renouvellements abusifs).	
Pour les deux catégories , le SNES-FSU demande :	
• que la suppression des contrats aidés ne se traduise pas par la disparition pure et simple des moyens humains, mais donne lieu à la création d'un poste équivalent ;	que la suppression des contrats aidés ne se traduise pas par la disparition pure et simple des moyens humains, mais donne lieu à la création <i>et à la pérennisation</i> d'un poste équivalent ;
• que la durée maximale des contrats en CDD soit pleinement respectée : des contrats de 3 ans renouvelables une fois et non pas d'un an renouvelable 6 fois ;	que la durée maximale des contrats en CDD soit pleinement respectée : <i>privilégier</i> des contrats de 3 ans renouvelables une fois et non pas d'un an renouvelable <i>6 5</i> fois ; <i>De plus, les temps partiels ne doivent plus être imposés. Les AESH qui souhaitent une augmentation de quotité ou un temps complet doivent pouvoir l'obtenir. D'autant que la CDIisation se fait sur la dernière quotité.</i>
• que les Services civiques ne soient pas utilisés en substitution des postes nécessaires ou vacants.	
2.8. Santé et sécurité au travail	
Les questions de santé et de sécurité au travail sont désormais apparentes à l'opinion publique : méthodes managériales, suicides, burnout, politiques publiques délétères, médecine du travail et de prévention sinistrée...	Les questions de santé et de sécurité au travail sont désormais apparentes à l'opinion publique : méthodes managériales, suicides, burnout <i>syndrome d'épuisement professionnel</i> , politiques publiques délétères, <i>ordonnances Macron banalisant le licenciement abusif</i> , médecine du travail et de prévention sinistrée...
Ces questions de santé et plus largement des conditions de travail sont fortement liées à celles des moyens humains et des choix politiques y compris managériaux.	
Dans le secteur privé, la suppression des CHSCT par intégration de leurs moyens et prérogatives au nouveau Conseil Social et Économique aux compétences cumulées correspond à une revendication ancienne du MEDEF.	Dans le secteur privé, la suppression des CHSCT par intégration de leurs moyens et prérogatives au nouveau Conseil Social et Économique aux compétences cumulées <i>mais moyens réduits</i> , correspond à une revendication ancienne du MEDEF et <i>est une régression sociale majeure</i> .
Dans la Fonction publique et plus particulièrement dans l'Éducation nationale, le SNES-FSU s'opposera à toute fusion des instances qui aboutirait à un recul des moyens d'action. Avec la FSU, il œuvre pour que la question de la santé au travail et des conditions de travail soit davantage prise en compte.	
Le CHSCT, instance de représentation des personnels, est un véritable levier pour mettre en lumière et en débat les conditions de travail dégradées et pour trouver, avec les personnels et l'ensemble de l'appareil syndical des solutions concrètes mais aussi des moyens d'action. La connaissance des droits et des moyens d'action sur la santé et la sécurité au travail et sur les conditions et l'organisation du travail doit être davantage diffusée et ne doit pas être limitée aux militants siégeant en CHSCT.	Le CHSCT, instance de représentation des personnels, <i>émanation des CT</i> , est un véritable <i>des</i> leviers pour <i>permettant de</i> mettre en lumière et en débat les conditions de travail dégradées et pour trouver, avec les personnels et l'ensemble de l'appareil syndical des solutions concrètes mais aussi des moyens d'action. La connaissance des droits et des moyens d'action sur la santé et la sécurité au travail et sur les conditions et l'organisation du travail doit être davantage diffusée et ne doit pas être limitée aux militants siégeant en CHSCT.
2.9. Action sociale	

<p>Nos professions ont besoin d'une action sociale dynamique portant notamment sur le logement, la garde des enfants, les loisirs et les vacances (prestations et investissements). Tous, titulaires ou non, actifs ou retraités, rémunérés ou non sur le budget de l'État, doivent avoir accès à l'action sociale. La refondation (2013) des instances d'action sociale et de leur fonctionnement, développant le contrôle exercé par les personnels, a porté ses fruits : les dépenses et budgets ministériels sont en hausse.</p>	
<p>C'est toutefois insuffisant : les moyens budgétaires doivent être abondés à hauteur de 3 % de la masse salariale.</p>	
<p>La réflexion doit être poursuivie pour trouver les moyens d'élargir l'accès aux prestations, notamment pour des publics spécifiques (personnels en début de carrière, retraités...).</p>	
<p>2.10. Fin de carrières</p>	
<p>Des réformes successives organisent le recul de l'âge de la retraite par des mesures sévères portant à la fois sur l'âge légal et la durée d'assurance. Les femmes sont particulièrement victimes de ces mesures.</p>	
<p>En contraignant les « seniors » à travailler plus longtemps, cette situation alimente la hausse du chômage.</p>	<p><i>En contraignant les « seniors » à travailler plus longtemps, cette situation alimente la hausse du chômage.</i></p>
<p>Les conditions de la fin d'activité professionnelle sont marquées par une pénibilité accrue et dégradée avec la fin de la cessation progressive d'activité. Le SNES-FSU demande son rétablissement dès 55 ans ; des possibilités d'aménagement de service ; l'ouverture de réelles discussions sur les conditions d'exercice durant toute la carrière, la question des âges et les mobilités professionnelles souhaitées.</p>	
<p>2.11. Retraite</p>	
<p>Défendre le code des pensions</p>	
<p>L'inscription des pensions dans le budget de l'État est étroitement liée au choix d'un code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) fonctionnant avec une logique statutaire.</p>	
<p>Les dispositions de celui-ci ont servi de référence : maintien du niveau de vie lors du départ à la retraite assuré par un taux de remplacement de 75 % du traitement brut des 6 derniers mois de carrière pour un départ à 60 ans avec 37,5 annuités.</p>	
<p>Aux précédentes réformes et aux propositions de réforme systémique, le SNES-FSU oppose ce repère commun pour reconstruire des droits sécurisés et pérennes.</p>	
<p>Le SNES-FSU réaffirme et défend le principe d'un salaire continué.</p>	
<p>Il rappelle son attachement au CPCMR, cible particulière des promoteurs d'une retraite par points. Polypensionnés.</p>	<p>Il rappelle son attachement au CPCMR, cible particulière des promoteurs d'une retraite par points. Polypensionnés.</p>

Réversion	Réversion <i>Polypensionnés.</i>
Les parcours professionnels diversifiés se multiplient, le nombre de polypensionnés augmente fortement. Pour ces derniers, la proratisation du calcul de la pension doit être réalisée comme pour les salariés du privé.	
La pension de réversion sans condition de ressources ni d'âge doit être étendue aux couples pacsés et aux concubins reconnus.	<i>Les pensions civiles et militaires sont inscrites au budget de l'Etat conformément au statut général de la Fonction publique et au code des pensions qui en découle (CPCMR).</i> La pension de réversion sans condition de ressources ni d'âge doit être étendue aux couples pacsés et aux concubins reconnus.
Zoom Les psychologues de l'Éducation nationale « éducation développement orientation »	
La création du corps unique protège mieux les personnels des initiatives locales notamment en ce qui concerne le SPRO.	
Toutefois, le SNES-FSU reste vigilant puisque les Régions demandent à nouveau la décentralisation de l'orientation scolaire et de la formation professionnelle initiale. De nouveaux arbitrages pourraient remettre en cause les équilibres entre État et Régions et le nouveau statut.	
Régime indemnitaire	
Le SNES-FSU exige le respect des engagements de l'État : taux de promotion plus important pour l'accès à la hors classe, revalorisation de l'ICA pour les directeurs, programmation de la montée en charge de l'indemnité de fonction des Psy-ÉN EDO, attribution de l'indemnité REP et REP + et accès à la fonction de formateur académique.	
Évaluation	
L'évaluation des Psy-ÉN entre dans la règle commune et s'appuie sur le référentiel de connaissances et de compétences.	
En conséquence, le SNES-FSU revendique la création d'une inspection issue du corps.	
Dans l'immédiat la grille d'évaluation du 5 mai 2017 doit être limitée aux actions mises en œuvre et non à leur pertinence puisque tous les IEN-IO ne sont pas psychologues.	
Le SNES-FSU s'oppose à la création d'une fonction de conseiller technique en psychologie car celle-ci ferait dériver la fonction vers le pôle médico-social et dédierait les questions en rapport avec la psychologie à la ligne hiérarchique du	

1er degré.
La formation
Le SNES-FSU demande que le contenu de l'arrêté du 30 août 2017 soit respecté dans tous les centres de formation, que l'attribution des crédits corresponde bien au volume horaire annoncé et soit identique sur tout le territoire.
Les stagiaires doivent pouvoir effectuer leur stage dans l'académie de leur centre de formation ou près de leur domicile s'ils le souhaitent.
Tous les frais de déplacement des centres de formation aux lieux de stages doivent être pris en charge par les rectorats
Les modalités de délivrance de la certification doivent être définies nationalement et faire l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales.
Face aux tentatives de certains rectorats concernant l'affectation de stagiaires en responsabilité sur des secteurs à part entière dans les CIO, il est important d'imposer le respect du statut.