

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

<p>Assurant des missions d'intérêt général, les agents publics ont besoin de garanties contre l'arbitraire et les pressions de toutes origines. Les règles collectives dont les professions se sont dotées dans le cadre du statut sont remises en cause (1) au nom de « l'individualisation » par les logiques de mise en concurrence des établissements, des CIO, des personnels et par l'imposition de nouvelles normes de « gouvernance ». Elles mettent les métiers sous tension et le SNES doit être porteur de revendications (2) pour permettre aux personnels de reprendre la main sur leurs métiers.</p>	<p>(1) par la RGPP et le dogme du non remplacement sur 2 (cf les majorations de service dans l'académie)</p> <p>(2) collectives afin de combattre cet individualisme que les réformes successives n'ont cessé de développer. C'est en luttant collectivement que nous devons obtenir la revalorisation de nos métiers (conditions d'enseignement, salaires et services).</p>
<p>1. MISSIONS ET STATUTS</p>	
<p>1.1 Les agents de la Fonction publique sont concernés par l'intensification du travail. Bien plus, la RGPP et les réformes qui en découlent les obligent à opérer des choix entre les missions, provoquent une perte de sens. Les logiques de mise en concurrence altèrent les collectifs de travail.</p>	
<p>1.2 Parce que les missions de service public doivent servir l'intérêt général, elles présentent des enjeux particuliers. C'est la raison du choix (1) du statut pour les agents de la Fonction publique.</p>	<p>(1) et de l'existence</p>
<p>1.2.1 C'est le cas du système éducatif qui doit relever des défis spécifiques, ceux de la démocratisation, de la formation et de la qualification des citoyens et des travailleurs (voir thème 1) alliés à des exigences communes aux missions (1) publiques : égalité d'accès à ses emplois, égalité de traitement des usagers, continuité du service (2)...</p>	<p>(1) de service public (2) par un recrutement de titulaires à la hauteur des besoins, y compris concernant les moyens de remplacement</p>
<p>1.2.2 Faute d'une politique ambitieuse de recrutement (1), les pouvoirs publics ont laissé se développer dans nos professions une crise de recrutement qui éclate aujourd'hui au grand jour. En sortir exige une revalorisation des métiers dans toutes leurs dimensions : rémunération, formation, temps et conditions de travail, reconnaissance des qualifications dans l'exercice professionnel.</p>	<p>(1) et en dégradant constamment les conditions de travail, de rémunération, donc l'image de nos métiers</p>
<p>1.2.3 Le discours managérial veut imposer des « bonnes pratiques », des mesures de la « performance » à partir d'un petit nombre d'indicateurs simples (1). Il convient d'y opposer les valeurs de nos professions, l'importance de reconnaître la qualité de concepteur attaché à l'exercice professionnel des personnels du second degré.</p>	<p>(1) et orientés idéologiquement, différents d'un établissement à l'autre et déterminant dans un avenir proche les moyens qui leur seront alloués. Le SNES condamne les COM et appelle les conseils d'administration à continuer à les rejeter.</p>

<p>1.2.4 Sous couvert d'autonomie, on assiste à un renforcement du pilotage hiérarchique de l'Éducation nationale. Comment (1) redonner un pouvoir d'agir aux personnels, notamment dans sa dimension collective (2)-?</p>	<p>(1) il faut (2) Cela doit passer par la suppression du conseil pédagogique, instance désignée et dirigée par le chef d'établissement, visant à court-circuiter le conseil d'administration élu et à diviser les équipes dans un contexte de pénurie de moyens. Il faut également rétablir l'exercice du droit syndical, en particulier systématiser l'HMIS et réfléchir à l'aide que les S3 et S2 peuvent apporter pour constituer ou faire vivre une section syndicale (décharge pour les S1 ? Visites / « parrainages » d'établissement par des militants plus aguerris ? Stages décentralisés ? Voir thème 4)</p>
<p>1.3 Reconstruire les garanties statutaires</p> <p>1.3.1 Celles des statuts particuliers des corps du second degré, dans un contexte où les dérogations au statut général, justifiées par la spécificité des missions, et que le SNES défend, sont de plus en plus contestées.</p> <p>1.3.2 En affirmant (1) la compétence ministérielle pour le recrutement et la titularisation des corps du second degré, en revendiquant le retour à ce niveau des décisions relatives aux procédures disciplinaires.</p> <p>1.3.3 En défendant le rôle des organismes consultatifs que sont les comités techniques mais aussi les CAP, que l'administration tente de dessaisir des opérations collectives de gestion pour en faire des instances statuant sur des situations individuelles, dans le cadre de saisine en appel d'une décision de l'administration ou pour des mesures disciplinaires.</p>	<p>(1) comme étant de la seule</p>
<p>2. QUELLE AUTONOMIE POUR LES ÉTABLISSEMENTS ?</p>	<p>2. Comment faire vivre le cadrage national au sein des établissements ?</p>
<p>Avec les lois de décentralisation du début des années 80, les EPLE ont acquis une autonomie dans des domaines importants. Venant d'horizons divers, se répand l'idée que davantage d'autonomie des établissements serait une solution aux problèmes éducatifs (1).</p> <p>Cette « autonomie » est rarement explicitée [1] et ne semble pas avoir toujours les mêmes contenus. Cependant les évolutions récentes aboutissent à une diminution des marges d'autonomie des établissements en même temps qu'un éclatement de cadres nationaux et à un renforcement des pouvoirs des chefs d'établissements.</p>	<p>(1) Or, la décentralisation (y compris la première) a montré qu'elle accentuait les inégalités régionales selon les priorités retenues et les choix opérés (la Région faisant ici le choix de développer des antennes universitaires, au détriment de la rénovation des collèges et lycées, de l'achat de livres ...) et qu'elle consistait en réalité en un désengagement de l'Etat, avec un risque accru de privatisation (entretien des bâtiments, restauration, soutien, et de plus en plus l'orientation). Le congrès condamne donc la décentralisation et l'autonomie qui correspond en réalité à un</p>
<p>2.1 Une autonomie dévoyée...</p> <p>2.1.1 De nombreuses initiatives locales ont été découragées ou même interdites. Par contre, Des expérimentations sont imposées souvent contre l'avis des enseignants et même des CA (ECLAIR par exemple). Les prescriptions sont de plus en plus nombreuses et détaillées.</p>	<p>2.1 Des conseils d'administration qui doivent être à nouveau respectés</p>
<p>2.1.2 Les CA sont de plus en plus contournés et leurs décisions bafouées. (1)</p>	<p>(1) Les nouvelles règles de convocation et de vote y contribuent fortement. Néanmoins, le SNES a permis de faire rappeler le droit en permettant aux élus du lycée Colbert de Tourcoing d'obtenir gain de cause au TA. C'est une décision à faire connaître et sur laquelle il faut s'appuyer. Il faut également inciter les</p>

	personnels à ne pas pratiquer la politique de la chaise vide en CA : les CA pourraient se tenir sans eux, seul le quorum serait modifié. Il faut revenir à un texte qui ne donne pas un blanc seing au chef d'établissement (<i>en cas de deuxième vote négatif concernant la DGH ou les contrats d'objectifs</i>)
2.1.3 La contractualisation entre EPLE et autorité académique augmente et les « contrats » sont écrits par l'autorité. (1)	(1) Ces contrats doivent être dénoncés dans les CA (nous appelons à les rejeter par un vote contre), il en va de la qualité du service public (et de l'élève qui n'a pas à être soumis à une gestion de flux qui n'a pas son intérêt propre à cœur), de la raison d'être du statut de fonctionnaire garantissant l'indépendance vis-à-vis de pressions externes, et de la liberté pédagogique rappelée par la loi;
2.1.4 Le ministère et les différents niveaux hiérarchiques opèrent en fait une recentralisation autoritaire et technocratique. Le nouveau « management public », en niant la professionnalité des acteurs du terrain, les prive de la possibilité d'imaginer collectivement des solutions aux problèmes qu'ils rencontrent (voir thème 3).	
...vers un (1) renforcement des pouvoirs des chefs d'établissement	(1) Lutter contre le
2.1.5 Le décret EPLE de 2010 renforce le pouvoir du chef d'établissement et celui du conseil pédagogique à sa main	
2.1.6 Après le renforcement de son rôle dans les promotions, dans le recrutement de certains personnels, dans la définition des postes à profil, les projets de décrets sur l'évaluation vont dans le même sens. (1)	(1) Il est nécessaire de remettre à plat les prérogatives du chef d'établissement afin d'en supprimer les effets néfastes : le « management », l'individualisme, la mise en concurrence, les pressions locales sont dommageables à l'exercice de nos métiers qui nécessitent bien au contraire entraide, solidarité, conseils et soutien. Il est nécessaire de remettre à plat les prérogatives du chef d'établissement afin d'en supprimer les effets néfastes : le « management », l'individualisme, la mise en concurrence, les pressions sont dommageables à l'exercice de métiers qui nécessitent bien au contraire entraide, solidarité, conseils, soutien et indépendance individuelle comme collective des enseignants. Un cadrage national fort garantissant la liberté pédagogique des enseignants est donc indispensable pour garantir les personnels contre les pressions locales, le clientélisme, ou les prétentions pédagogiques illégitimes des chefs d'établissements, totalement incompétents en la matière, qui ne manqueraient pas de se développer en cas de renforcement des pouvoirs de ces derniers, inhérent à l'autonomie.
2.2 Quelle autonomie pour l'établissement ? À rebours de ces évolutions, les équipes, les personnels dans les établissements ont besoin et souhaitent mettre en place des initiatives locales.	(1) le retour à des règles nationales (cf l'épisode des majorations de service) transparentes, connues de tous et garantissant l'égalité de traitement sur tout le territoire.
2.2.1 L'État doit assurer l'égalité de traitement sur tout le territoire. Pour cela, il doit conserver la maîtrise : <ul style="list-style-type: none"> • des horaires disciplinaires, des programmes. Des marges de manœuvre dans les DHG doivent être données aux établissements, en particulier en fonction des difficultés sociales et scolaires rencontrées. Cela ne peut se faire que dans le respect des horaires disciplinaires (1) ; • de l'offre de formation : laisser les établissements définir les options et les 	(1) par le biais de dotations supplémentaires (à hauteur de 5 % ?). Il faut également réfléchir à la pertinence de la DGH (et préférer un système où la dotation se ferait en ETP)

<p>sections les mettrait dans un engrenage redoutable de concurrence exacerbée ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • de la gestion des personnels. 	
<p>2.2.2 Trois entités peuvent actuellement l'incarner</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le chef d'établissement en tant que représentant de l'État. • Le CA, comme délibératif de la communauté scolaire. • Les personnels pour la dimension pédagogique et éducative 	
<p>2.2.3 L'équilibre initial entre ces trois composantes a été déplacé vers la première, y compris pour l'aspect pédagogique avec la mise en place du conseil pédagogique dont les membres sont choisis par le chef d'établissement.</p>	
<p>2.2.4 Le CA doit redevenir une véritable instance délibérative. En matière budgétaire, les chefs d'établissement ne peuvent s'affranchir de faire passer les conventions en CA. En matière de choix de structure et d'organisation des enseignements, nous demandons l'abrogation du décret de 2010 (1) et le strict respect des prérogatives du CA définies par le décret de 85.</p>	<p>(1) Et de l'article L421-5 de la loi n°2005-380 du 23 avril 2005 instituant les conseils pédagogiques</p>
<p>2.2.5 Les personnels doivent avoir les moyens d'un véritable travail en équipe, par classe, par niveau et par discipline pour exercer leur liberté pédagogique individuellement et collectivement.</p> <p>Le conseil pédagogique, parce que les enseignants y sont nommés par le chef d'établissement, parce qu'il est piloté par le chef d'établissement et parce que ses attributions vont au-delà de l'organisation du travail en équipe, ne peut remplir ce rôle. Conçu en fait (1) pour exercer une fonction de contrôle voire d'évaluation des pratiques pédagogiques des enseignants, il ne répond pas, tout au contraire, à l'exercice des responsabilités collectives des équipes. (2)</p> <p>Aujourd'hui comme hier, nombre de décisions qui relèvent de la liberté pédagogique individuelle ou collective (utilisation des crédits d'enseignement, préparation de la rentrée scolaire, organisation d'activités pédagogiques transversales ou communes à plusieurs classes, élaboration du projet d'établissement...) sont prises sans réelle concertation ou sans transparence. Les équipes tombent progressivement sous la tutelle exclusive du chef d'établissement (3) y compris dans des domaines où il n'a pas les compétences pour l'exercer. Il est donc nécessaire de donner réellement du temps aux équipes pédagogiques/éducatives pour cette concertation et inventer les conditions d'une mise en commun du travail de ces équipes, et introduire une véritable démocratie dans l'exercice de la liberté collective des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation. (4)</p>	<p>(1) Pour faciliter la mise en application des politiques rectoriales et</p> <p>(2) le SNES considère toujours que le conseil pédagogique doit être supprimé</p> <p>(3) , lui-même sous la tutelle du recteur,</p> <p>(4) Cela peut passer par des demi-journées banalisées disposées régulièrement dans l'année (une dans chaque période encadrée par les vacances). En aucun cas il ne faut placer une heure régulière dans l'emploi du temps, cela augmenterait automatiquement le temps de présence des enseignants dans l'établissement, ce que nous refusons.</p>
<p>3. CONDITIONS DE TRAVAIL</p>	
<p>3.1 Service et temps de travail</p> <p>3.1.1 Les missions de tous les personnels d'enseignement, d'éducation et</p>	

<p>d'orientation sont de plus en plus malmenées par rapport à leurs définitions statutaires, ce qui entraîne une charge de travail accrue pour tous.</p>	
<p>3.1.2 Pour les enseignants, la mise en place des réformes impose une présence accrue dans les établissements pour des missions autres que l'enseignement de leur discipline. Le nombre de réunions obligatoires de concertation s'accroît. Le transfert de missions qui ne sont pas les leurs (l'orientation par exemple) est inacceptable. Le travail présentiel est en constante évolution. Le SNES réaffirme son attachement à l'application des décrets de 1950 dans le cadre des notes de service et circulaires mises en œuvre depuis sa parution. Le mandat du congrès de Perpignan concernant les obligations de service est complètement pertinent (1). D'autres décharges statutaires devraient-elles être envisagées ? (2)</p>	<p>(1) notre mandat doit d'abord et avant tout être la revendication de l'abaissement du temps de service, sans culpabiliser. Le corps des agrégés* revalorisé est pour le SNES la référence tant en termes de rémunération que de maxima de service.</p> <p>(2) peuvent être envisagées (décharges syndicales dans les S1, cf thème 4), et dans l'attente de la création d'emplois de techniciens en charge de l'informatique dans chaque établissement, des décharges TICE. Il faut également y réfléchir pour les établissements relevant de l'Education prioritaire (le maximum de service comporterait un volume d'heures dévolues à la concertation)</p>
<p>3.1.3 La situation des enseignants documentalistes est particulière. Alors qu'un enseignement présentiel leur est de plus en plus demandé, celui-ci n'est pas reconnu dans leur temps de travail (1). Le SNES réaffirme que chaque heure d'enseignement doit compter pour deux heures de service.</p>	<p>(1) Le SNES demande un allègement du service hebdomadaire qui tienne compte de la double fonction de gestion et de pédagogie du professeur documentaliste ainsi que la fin des contentieux statutaires (ISOE, HS). Pour cela, le service des certifiés en documentation doit être défini comme pour tous les certifiés par les décret de mai 1950. Il s'établirait à partir d'un coefficient multiplicateur de 1,5, ce qui aboutirait à un service de 27 h par semaine.</p>
<p>3.1.4 (1) Les CPE ont un nombre d'élèves à suivre de plus en plus important alors que le suivi individuel des élèves au quotidien est plus lourd. Suite au mandat d'étude donné à Perpignan, nous confirmons notre opposition au recours aux heures supplémentaires pour rémunérer l'augmentation de la charge de travail. Le SNES revendique des créations de postes afin que chaque CPE n'ait pas plus de 250 élèves à suivre. Au-delà et dans l'immédiat, le SNES demande (2) 30 points de NBI par CPE.</p>	<p>(1) CPE : nous rappelons avec force la règle des 35 h toutes activités comprises, 30 h en présence d'élèves et 5 h à la disposition des agents, face à la remise en cause par les chefs d'établissement, suite à l'affaiblissement des équipes vie scolaire. Nous demandons l'alignement des rémunérations ISOE.</p> <p>(2) Une refonte de la grille indiciaire des CPE avec une augmentation de 30 points d'indice pour chaque échelon.</p>
<p>3.1.5 La procédure de labellisation imposée par le ministère a des conséquences graves sur les conditions d'exercices et les missions de CO-Psy et des DCIO, et dénature leur métier. Elle expose les directeurs à de fortes pressions pour qu'ils s'engagent, sans consulter leurs équipes, dans des conventions locales sur lesquelles ils n'auront pas leur mot à dire au final. Pour le SNES, les obligations de service et des missions des CO-Psy et des DCIO doivent restées définies nationalement. Le SNES réaffirme le rôle fondamental des CO-Psy dans l'orientation et le suivi des élèves. Leurs missions prioritaires doivent rester centrées sur les élèves et les étudiants dans les CIO et les EPLE. Le SNES revendique des créations de postes pour atteindre comme première étape un effectif maximum de 1 000 élèves par conseiller. Au-delà et dans l'immédiat, le SNES demande (1) 30 points de NBI par conseiller.</p>	<p>(1) Une refonte de la grille indiciaire des COP avec une augmentation de 30 points d'indice pour chaque échelon</p>
<p>3.1.6 Pour les AED, le SNES réaffirme son exigence de reconstruction d'un statut d'AED réservé prioritairement aux étudiants et à ceux qui suivent une formation professionnelle (1). Le recrutement doit être rectoral sur critères sociaux, ce qui implique une gestion rectorale et la consultation des CCP pour tous les actes de gestion. Leur maximum de service doit être de 28 heures. L'affectation sur les postes proches des lieux universitaires doit être</p>	<p>(1) d'étudiant surveillant.</p>

<p>réservée en priorité aux étudiants.</p> <p>3.2 Travail en équipe</p> <p>La modification récente des enseignements (les nouveaux dispositifs d'aide, les groupes de compétences, les enseignements exploratoires en Seconde, etc.), les interrogations croissantes du métier face au nombre d'élèves, à leurs difficultés, à l'hétérogénéité des classes, nécessitent un travail de réflexion entre pairs. Ce collectif de travail doit pouvoir être une réponse du milieu professionnel, à l'échelle locale, au mal-être au travail. Il doit permettre de rendre plus légitime et efficace l'expertise professionnelle des personnels face aux « innovations » précipitées et imposées. Ce collectif doit permettre de débattre du réel du travail et de sa mise en œuvre, et d'aller au-delà de l'organisation pratique des enseignements ou des devoirs communs.</p> <p>Ce temps de travail en équipe doit être reconnu et donc inclus dans le service des personnels (cf. mandats de Perpignan). D'autre part, les emplois du temps doivent faciliter ce travail collectif.</p>	<p><i>Les groupes de compétences sont une préconisation, pas une obligation</i></p> <p>Alternative soumise au vote du congrès :</p> <p>1) Le temps de travail en équipe doit être intégré dans le service des enseignants</p> <p>2) Le temps de travail en équipe doit être facilité par l'abaissement des maxima de service (cf 3,1,2).</p> <p>Sous prétexte et à cause de l'autonomie des établissements et des réformes successives, les équipes pédagogiques ont été de plus en plus soumises à des négociations et rapports de force locaux, dans lesquels ils sont bien souvent perdants, l'action syndicale en sortant également affaiblie. Le travail en équipe est souvent pris comme prétexte pour obliger à une présence accrue des personnels sur le lieu de travail et a souvent pour mission d'imposer des pratiques officielles telles que les groupes dits « de compétences » ou l'accompagnement dit « personnalisé », pratiques dont l'efficacité pédagogique n'est pas démontrée et dont le but non avoué est la dénaturation de nos métiers. S'il est utile de faciliter les rencontres entre enseignants, entre enseignants et non enseignants par un abaissement des maxima de service, il n'est pas question de faire du travail en équipe un carcan. Quant aux collectifs de travail, ils ne sauraient remplacer un cadre national fort qui protège la liberté pédagogique de chaque enseignant.</p>
<p>3.3 Problématique posée par le développement des ENT</p> <p>3.3.1 L'utilisation du numérique est généralisée dans nos métiers. Cela fait évoluer notre relation avec les familles et pose la question de la protection des personnels. Comment cela modifie-t-il nos pratiques professionnelles ?</p>	<p>(1) Elle constitue également une nouvelle charge de travail en dehors des heures de cours : ces activités sont particulièrement chronophages</p>
<p>3.3.2 Pour les personnels, (1) cela implique de disposer d'un équipement et d'une formation. (2)</p>	<p>(1) dans la mesure où cette pratique est imposée (relevés de notes, CTN)</p> <p>(2) ainsi que d'une prise en charge des frais de connexion</p>
<p>3.3.3 Dans les établissements, cela implique la présence de matériel en nombre suffisant ainsi que de personnels pour sa maintenance. Le SNES demande l'attribution d'une décharge de service suffisante pour les enseignants animateurs de réseau. (1) Faut-il demander l'augmentation de leur nombre ou revendiquer la présence de personnels spécialisés ?</p>	<p>(1) dans certains lycées, le nombre d'ordinateurs s'élève à plusieurs centaines. Il est indispensable de créer un corps de personnels spécialisés.</p>
<p>3.3.4 La mise en ligne, via le cahier de textes numériques par exemple, et la production numérique de documents (cours, exercices, TP...) pose la question de la propriété intellectuelle (1)</p>	<p>(1) de l'enseignant, mais aussi la question du risque qu'il encourt en utilisant des documents pour lesquels il ne détient pas les droits et qu'il afficherait sur l'ENT. Le CTN ne doit pas devenir un objet de flicage à distance : les chartes</p>

informatiques adoptées dans l'établissement, et surtout un texte de cadrage national, doivent prévoir l'impossibilité d'une consultation à distance par les IPR sans que les enseignants ne l'aient autorisée. Le cahier de texte papier doit rester une option pour les enseignants qui le souhaitent.

Aucune pression ne doit être exercée sur les professeurs pour qu'ils publient les résultats des élèves à chaque évaluation, le bulletin trimestriel ou semestriel devant rester la seule obligation. Par ailleurs, comment peut-on accepter que des chefs d'établissements équipés d'ENT puissent faire utiliser des logiciels privés payants lorsque des alternatives libres et gratuites existent, alors que les budgets pour des besoins fondamentaux, comme les fonds sociaux ou l'achat des manuels, sont en forte baisse ?

Les ENT ne doivent pas constituer une manne financière pour des éditeurs ou permettre l'entrée d'offices privées de soutien scolaire au sein de l'école ; les ressources et outils numériques doivent être choisis par les enseignants, en privilégiant les solutions libres et collaboratives.

3.4 Santé et sécurité au travail : des avancées à concrétiser

L'accord Fonction publique, signé par la FSU, a débouché sur la création des comités hygiène et sécurité et conditions de travail, permettant de mettre au cœur de ces instances le travail réel et la responsabilité de l'employeur sur la santé des agents. La prévention des risques (notamment des troubles musculo-squelettiques [TMS] ou des risques psycho-sociaux [RPS]) **(1)** est un enjeu majeur pour le SNES et la FSU, qui supposent un gros travail de prise en charge par les militants, en lien avec la constitution de collectifs de travail dans les établissements, afin de ne pas en rester à un catalogue de « bonnes pratiques » évacuant les méfaits de certaines réformes sur la santé. **(2)**

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

Le bilan de santé à 50 ans doit être généralisé mais **(3)** ~~il faut aller au plus vite vers la visite quinquennale obligatoire~~. Les commissions de réforme doivent évoluer : formation des personnels, administratifs et médecins, élargissement de la prise en compte de maladies professionnelles, transparence des décisions pour tous les cas.

L'emploi des personnes handicapées est davantage pris en compte au niveau ministériel, avec la signature d'une convention avec le FIPH (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique). Mais la faiblesse des moyens reste un obstacle à la facilitation de la vie professionnelle de ces personnes. **(4)**

(1) de même que le traitement des problèmes de plus en plus fréquent de dépression sont des

(2) Les personnels en situations médicales très difficiles qui ne peuvent plus travailler en présentiel doivent pouvoir trouver une solution de reconversion qui leur permette un retour à l'emploi dans de bonnes conditions. Cela passe par l'augmentation de postes au CNED, dans les services administratifs, de possibilités d'obtenir un PACD ou un PALD, ou un congé formation (hors contingent assigné aux autres personnels). Il faut également que le volume d'heures attribuées pour les aménagements de temps de travail ne soit pas contingenté (le contingent actuel oblige les services rectoraux à hiérarchiser des situations difficiles ou à refuser ces temps partiels faute de moyens).

Dans notre académie, le rectorat persiste à orienter vers la documentation des personnels en difficulté. Un poste adapté au sein d'un CDI, auprès d'un titulaire, peut constituer pour un collègue un retour progressif en présentiel. En revanche, confier la responsabilité d'un CDI à un collègue qui ne se sent plus capable d'enseigner ou de faire face aux élèves, c'est ignorer les exigences et les réalités du métier, indispensables sur le terrain.

(3) Il est impératif que les personnels du second degré (et les autres fonctionnaires) bénéficient d'un suivi médical régulier. Il est inadmissible en effet que nous nous contentions d'une visite médicale d'entrée dans la fonction. Il n'est pas admissible non plus que l'EN confonde médecine de prévention et médecine du travail !

La question se pose enfin de la connaissance de la situation médicale des personnels dans les établissements : comment y disposer d'informations

	<p>nécessaires en cas de problème concernant un personnel, sans trahir le secret professionnel ? Il faut également mettre en place des dispositifs de reconversion et de seconde carrière permettant aux collègues volontaires (et pas seulement en difficulté) d'avoir une autre perspective que la médicalisation de la situation.</p> <p>(4) Des efforts sont faits, l'adaptation du poste de travail doit se poursuivre, de même qu'il faut être particulièrement vigilant lors de l'affectation en stage (pour les BOE comme pour les stagiaires qui ne sont pas recrutés au titre du handicap et qui n'osent pas toujours révéler et faire reconnaître leur état de santé ou handicap de peur d'être sanctionnés au moment de la validation)</p> <p>Enfin, il est inacceptable que les enseignants soient soumis à la journée de carence alors que le fait de côtoyer des élèves malades peut avoir des conséquences sur leur propre santé. Le SNES dénonce cette stigmatisation des fonctionnaires, alors que les chiffres officiels montrent que les personnels du second degré sont en dessous de la moyenne pour les absences.</p>
<p>3.5 Action sociale</p> <p>Nos professions ont besoin d'une action sociale dynamique qui doit 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, doivent (1) avoir accès aux prestations et aux équipements. Les moyens budgétaires doivent être abondés à hauteur de 3 % de la masse salariale, la gestion doit être démocratisée et contrôlée par les personnels eux-mêmes par l'intermédiaire de leurs représentants.</p>	<p>(1) doivent davantage être informés</p>
<p>4. FORMATION INITIALE ET CONTINUE DES PERSONNELS, ENJEUX DU RECRUTEMENT</p>	
<p>Pilotée par l'objectif de suppression de postes et la volonté politique de supprimer les IUFM, la réforme a suscité une opposition unanime. Elle a rompu avec la pratique antérieure qui, bien qu'imparfaite, offrait une formation professionnelle et une entrée progressive dans le métier. Dans ce contexte et dans le fil des mandats précédents, ce congrès doit permettre d'élaborer un projet de formation professionnelle plus riche, depuis la L3 jusqu'à l'année de T2, qui permette cependant aux étudiants s'orientant plus tardivement vers nos professions de s'y préparer pleinement. (1)</p>	<p>(1) tout en n'enfermant pas ceux qui sont entrés dès le début du dispositif dans une voie menant obligatoirement à l'enseignement. Que ce soit pour les concours, les masters ou la formation initiale, il est indispensable d'obtenir un cadrage national.</p>
<p>4.1. Diversifier les voies d'accès au concours externe</p> <p>4.1.1 La voie des prérecrutements</p>	
<p>4.1.1.1 Les étudiants candidats au prérecrutement présenteront l'un des concours ouverts à différentes étapes du cursus universitaire, sur épreuves disciplinaires. Les étudiants prérecrutés seront orientés vers les masters</p>	<p>(1) Pouvant comporter une première approche des métiers de l'EN, le fait d'être prérecruté ne devant pas empêcher de passer l'agrégation (ce qui serait le cas</p>

<p>disciplinaires à spécialité enseignement ou éducation que nous revendiquons qui ne leur sont pas réservés. (1) Le prérecrutement des CO-Psy se réalise en licence de psychologie. (2)</p>	<p>avec un master enseignement).</p> <p>(2) Le pré-recrutement ne dispense pas de passer le concours de recrutement, mais il permet de bénéficier, contre un engagement quinquennal à enseigner dans l'Education nationale, d'un salaire de plein droit, permettant de cotiser pour la Sécurité sociale, les retraites</p>
<p>4.1.1.2 Le congrès doit être l'occasion de mieux définir ce que nous attendons en termes de formation préprofessionnelle. En L3, (1) des modules d'épistémologie et d'histoire de la discipline (2) devraient être <u>proposés</u> à tous les étudiants qui leur permettraient de mieux appréhender la façon dont se sont construits les savoirs.</p> <p>En M1, environ trois quarts des UE seraient disciplinaires, dont certaines communes aux autres spécialités du master. Les autres UE, préprofessionnalisantes et en lien avec la discipline, comprendraient des formations à l'épistémologie, aux programmes scolaires de la discipline, une formation aux TICE et un stage d'observation en tant qu'objet d'étude.</p> <p>En M2, la moitié des UE seraient disciplinaires en lien avec la recherche dans la discipline. L'autre moitié des UE serait préprofessionnalisante, et approfondirait les éléments vus en M1 et les compléterait. Au cours de cette année, les étudiants réaliseraient un stage d'observation et de pratique accompagnée.</p> <p>Les CO-Psy doivent être recrutés avec le master de psychologie. Les concours externe et interne valident la partie théorique du DECOP, la titularisation valide la partie pratique.</p>	<p>(1) M1 et M2</p> <p>(2) ainsi que des formations à l'épistémologie, aux programmes scolaires de la discipline (en lien avec la recherche), une formation aux TICE, et un stage d'observation</p>
<p>4.1.1.3 Les étudiants prérecrutés devront avoir la possibilité de poursuivre leurs études au-delà du master et de préparer l'agrégation, de valider des UE d'un autre master.</p>	
<p>4.1.2 Les métiers de l'enseignement et de l'éducation doivent rester accessibles à l'ensemble des candidats justifiant d'un master. La condition pour ne pas aboutir à une crise de recrutement est bien d'élargir le vivier de candidats et de démocratiser l'accès au master (1). La création d'une allocation d'autonomie pour tous les étudiants choisissant cette voie est nécessaire. (2)</p>	<p>(1) tout en modifiant le mode de recrutement entre le M1 et le M2, très opaque et s'apparentant à de la cooptation</p> <p>(2) En attendant, nous demandons la création d'allocations d'études pour les 2 premières années et l'augmentation du nombre et du montant des bourses sur critères sociaux. Enfin, il faut donner les moyens à l'Université pour lui permettre de mieux accueillir et faire réussir les élèves issus des milieux populaires. Pour tous, il faut que les années d'études soient comptabilisées dans le décompte des annuités pour la retraite.</p>
<p>4.1.3 La VAE est un dispositif qui permet d'obtenir un master et ainsi d'accéder au niveau de qualification requis pour se présenter au concours.</p>	
<p>4.2 De l'année de stage à T1 et T2</p> <p>4.2.1 Le SNES réaffirme l'obligation d'une année de stage après le concours conçue comme une année pleine et entière de formation, dans le cadre d'IUFM rénovés ou des centres de formation de CO-Psy. Celle-ci doit permettre la réflexion sur les pratiques pédagogiques. (1) En fonction des cursus antérieurs, peut-on envisager des durées de service en responsabilité différentes? En plus</p>	<p>(1) Lorsque coexistaient 2 systèmes, le stage IUFM et le stage en situation, le SNES militait pour que ce dernier (à temps complet) soit aligné sur le stage IUFM plus favorable (stage en responsabilité à hauteur du tiers des ORS), en demandant à ce que ce stage soit sur le service du tuteur, lui-même déchargé.</p>

des formations transversales que nous revendiquons par ailleurs, des stages de pratique accompagnée, dans un autre niveau, devraient être organisés.	Cette revendication garde toute sa pertinence.
<p>4.2.2 La réforme a modifié profondément les modalités d'évaluation et de titularisation, en donnant un poids prépondérant au chef d'établissement et aux IPR. Le SNES est attaché au principe d'une validation du stage fondée sur une pluralité d'avis et prononcée par un jury souverain. (1) Cependant, en l'absence de cette pluralité d'avis, doit-on revendiquer un examen des refus de titularisation en CAPN ?</p>	<p>(1) Le SNES doit revendiquer un examen des refus de titularisation en CAPA, puis en CAPN. Il doit avant tout demander que la transparence soit faite sur les critères qui amènent un candidat à être convoqué ou non à l'entretien professionnel, sur le dossier lui-même encore trop souvent communiqué une heure avant l'entretien. Il n'est pas normal qu'un stagiaire ne s'attende pas, ni ne comprenne le renouvellement dont il fera l'objet l'année suivante. Enfin, il doit s'opposer à ce que le chef d'établissement joue un rôle dans la validation, étant donné qu'il est dans une logique de gestion à court terme des classes ; la note administrative suffit à donner son avis.</p>
<p>4.2.3 Notre mandat d'entrée progressive dans le métier et de compléments de formation (1) en T1 et T2 reste complètement pertinent.</p>	<p>(1) Librement choisis, qui ne soient pas seulement professionnels mais aussi universitaires et pas obligatoirement en fonction de son affectation et service de néotitulaire</p>
<p>4.3 L'enjeu des recrutements</p> <p>4.3.1 Pour répondre aux besoins très importants de recrutements liés à la démographie, le SNES revendique un plan pluriannuel de recrutements permettant de couvrir les besoins. (1)</p>	<p>(1) Le SNES dénonce le manque de titulaires en documentation dans l'académie (plus de 100 postes vacants). Le SNES revendique la création de postes et un plan pluriannuel de recrutement pour permettre l'implantation d'un poste de certifié en documentation par établissement et un poste de professeur documentaliste supplémentaire par tranche de 300 élèves. Concernant l'estimation des besoins, le SNES dénonce la non compensation des décharges en documentation et des temps partiel, le non remplacement des congés maternité, le recours à des personnels précaires ou à des personnels non formés, voire non volontaires (cf 3.4)</p>
<p>4.3.2 Des années de sous-recrutements, accompagnés d'une dévalorisation de nos métiers et d'un manque d'anticipation, conduisent aujourd'hui à une crise de recrutement : des postes ouverts aux concours ne peuvent être pourvus faute de candidats.</p> <p>Il faut envisager un plan d'ensemble permettant d'élever d'urgence le nombre de postes aux concours et de reconstituer un vivier suffisant de candidats. À terme, les prérecrutements rempliront ce rôle. Dès maintenant, la réponse peut se construire par la titularisation des non-titulaires et par un dispositif ouvert aux AED.</p>	
<p>4.3.3 Afin de laisser le temps de constituer un vivier suffisant de diplômés à bac+5, le SNES propose une période transitoire avec un concours situé en fin de M2, consécutif à une deuxième année de master pré-professionnalisant.</p>	<p>Le SNES doit être cohérent : nous ne pouvons dans le même temps dénoncer ce qui se passe actuellement (un concours et à un master dévalorisés puisque se passant la même année) et le réclamer, même dans le cadre d'un mandat transitoire. Pour régler le problème du vivier, il faut dès 2012 mettre en place un pré-recrutement à plusieurs niveaux (entre le L2 et le M1)</p>
<p>4.3.4 Les différents concours</p> <p>4.3.4.1 Pour le SNES, tous les concours pour chaque corps du second degré comportent la même exigence de titre. (1) Compte tenu de la diversité des cursus menant aux concours, ceux-ci doivent-ils comprendre différentes options ?</p>	<p>(1) le SNES doit obtenir la suppression définitive du CLES et du C2I2 comme conditions préalables à la titularisation</p>

<p>4.3.4.2 En remplaçant les épreuves écrites d'admissibilité par un dossier de RAEP, pour le CAPES et le CPE internes, le ministère a écarté de fait nombre de candidats. Le SNES demande à ce que les deux options (épreuves écrites ou dossiers de RAEP) soient proposées au choix.</p>	
<p>4.3.5 Plan de titularisation</p> <p>4.3.5.1 Le SNES agit pour que les possibilités de titularisation ouvertes par les négociations de 2011 se concrétisent pour le plus grand nombre, y compris aux vacataires et aux contractuels exerçant à l'étranger. Il continue de revendiquer un plan de titularisation ouvert à tous, assurant la fin du recours au contrat, le droit au réemploi de ceux qui ont été recrutés auparavant et construit sur des modalités diversifiées selon l'expérience professionnelle, comportant la dispense des épreuves du concours pour les plus anciens par une affectation directe en stage et la dispense d'une formation personnalisée.</p>	
<p>4.3.5.2 La titularisation et l'accès aux métiers enseignants en cours de vie professionnelle ne doivent pas être entravés par les mauvaises conditions de reclassement. Le SNES revendique la suppression de la clause du butoir et une meilleure prise en compte de l'expérience professionnelle dans le classement. (1)</p>	<p>(1) Il demande également que les années de non-titulaires puissent aussi être prises en compte pour la retraite, ce qui ne sera plus le cas à compter de 2013 puisque le rachat des services ne sera plus possible.</p>
<p>4.4 La formation continue</p> <p>4.4.1 La mise en place du DIF se fait de la façon la plus restrictive. Le ministère incite fortement à l'organisation des formations hors du temps scolaire (mercredi après-midi, vacances). Les formations proposées correspondent le plus souvent aux seuls besoins de l'institution. Pour le SNES, le DIF doit pouvoir être mobilisé pour des besoins personnels. (1)</p> <p>4.4.2 Le ministre se contente d'annonces sur la formation continue, sans suites. Les personnels vivent avec mais trouvent globalement la situation anormale. Comment faire vivre nos mandats pour que la formation continue réponde aux attentes et aux besoins des personnels ?</p>	<p>(1) Le DIF ne doit pas se substituer aux dispositifs actuels, souvent plus intéressants (36 et 54 h /an dans l'académie de Lille), et permettant l'existence d'un PAF. Le SNES réaffirme le droit des personnels à se former sur leur temps de travail. Il conteste les projets qui visent à remettre en cause ce droit, notamment la constitution des emplois du temps en fonction des stages attribués en juin, ainsi que la soumission à l'avis favorable du chef d'établissement et les pressions exercées pour compenser l'absence par des remplacements à l'interne (faut-il envisager des stages massés à l'instar de ce qui se passe pour le premier degré ? Cela correspond à une demande des enseignants de pouvoir faire une « pause disciplinaire ». De même, faut-il développer les FIL qui présentent l'avantage d'être une formation prenant en compte le matériel dont dispose l'établissement ?).</p> <p>Le constat est fait que les stages les plus recherchés sont ceux qui touchent à l'enseignement de la discipline, y compris chez les néo-titulaires qui ne demandent pas les dispositifs qui leur sont réservés. Dans ce cadre, l'université peut jouer un rôle en apportant un complément et une réactualisation des connaissances disciplinaires.</p> <p>Enfin, le SNES dénonce les tentatives de remplacer la formation actuelle par un « téléenseignement » à distance ; les formateurs doivent être des enseignants ou CPE sur le terrain et bénéficier d'une décharge pour assurer leurs missions.</p>
<p>5. LA CARRIÈRE</p>	
<p>5.1 Évaluation</p> <p>5.1.1 Les attaques du ministère concernant l'évaluation ont un objectif majeur :</p>	<p>(1) et à la remise en cause de nos statuts. Ces attaques nous conduisent à un paradoxe, comme bien souvent, puisqu'elles nous amènent à défendre dans l'immédiat un statu quo que nous combattons jusqu'alors (voir 5,1,2). Ce combat</p>

<p>caporaliser les personnels en les mettant sous la coupe du seul chef d'établissement, promu unique évaluateur.</p> <p>Dans le cadre du renforcement de l'autonomie des établissements et du pouvoir de son chef, ce mode d'évaluation conduirait inévitablement à la mise en concurrence des personnels et à la destruction des équipes. (1)</p>	<p>peut nous mettre aussi en porte-à-faux avec des personnels qui ont perdu confiance dans l'inspection pédagogique plus encline à soutenir des réformes contestées (contenus et horaires du socle, des réformes du lycée, de la voie technologique, groupe de compétences ...) qu'à défendre leurs disciplines et un système éducatif qui soit à la fois exigeant et vraiment démocratisé. IPR également de plus en plus envoyés en « mission commandée » à la demande des chefs d'établissement ou du DRH pour des inspections sanctions, quand il ne s'agit pas de mesures plus définitives (cf mise en place dans l'académie des contrats de progrès et des licenciements pour insuffisance professionnelle). Il est donc impératif de faire œuvre de pédagogie concernant notre projet alternatif.</p>
<p>5.1.2 L'objectif du SNES est de déconnecter l'avancement de l'évaluation. L'évaluation doit conduire à s'interroger sur la qualité du service public et son amélioration sur tout le territoire avec le développement du travail en équipe. (1)</p>	<p>(1) l'avancement, quant à lui, doit être le même pour tous, au rythme le plus favorable.</p>
<p>5.1.3 Dans l'état actuel du système, l'existence de la double notation pour les enseignants est non négociable. Elle traduit l'équilibre entre les deux évaluations et permet de garantir transparence et équité de traitement dans les opérations de gestion de carrière où les tentatives de contournement des instances paritaires sont de plus en plus fréquentes.</p> <p>Les inspections pédagogiques doivent être plus fréquentes et les missions des IPR doivent être réorientées vers l'aide et le conseil. Les mandats de Perpignan concernant l'évaluation pédagogique doivent être réaffirmés à tous les niveaux (1). Dans le cadre de la notation administrative actuelle, y a-t-il besoin de formaliser un entretien individuel ? Si oui, à quelles fins ?</p>	<p>(1) Il faut que les personnels aient des possibilités de contester le rapport et la notation pédagogique. Les enseignants documentalistes doivent également avoir un corps d'inspecteurs spécifiques, afin d'assurer la pérennité de leur mission pédagogique ainsi que leur indépendance par rapport aux chefs d'établissement et à la vie scolaire</p> <p>Concernant la notation administrative, il faut en revoir les critères (le nébuleux « rayonnement » notamment), proscrire l'entretien individuel, son poids doit être minoré par rapport à la notation pédagogique qui évalue, elle, « le cœur du métier ». Notre réflexion sur le sujet doit englober celle concernant le chef d'établissement lui-même et ses compétences. Et ne serait-il pas justifié que les équipes pédagogiques évaluent le CDE et les IPR afin qu'ils prennent conscience du véritable rôle qui devrait être le leur : des animateurs d'équipes disciplinaires ou d'établissement ? Enfin, dans l'immédiat, les chefs d'établissement ont un avis à donner dans le cadre de la campagne pour la hors-classe : il n'est pas admissible qu'ils n'aient pas l'obligation de le communiquer aux personnels concernés afin de le discuter le cas échéant. Dans l'attente de la satisfaction de notre revendication sur la reconstruction de la grille indiciaire, il nous faut obtenir cette transparence indispensable.</p>
<p>5.1.4 Les CO-Psy et les DCIO n'ont actuellement qu'une notation administrative. Ils doivent être évalués sur la base de leurs missions statutaires. Cette évaluation, qui ne peut donner lieu à des inspections en situation, doit reposer sur les programmes et bilans d'activités au cours d'une discussion en partie individuelle, en partie en équipe de CIO avec l'inspecteur. Les inspecteurs de l'information et de l'orientation doivent être issus du corps des CO-Psy et DCIO.</p>	
<p>5.1.5 Pour les CPE, le mandat de double notation et d'inspection spécifique reste d'autant plus pertinent que l'évaluation et l'assignation d'objectifs par le chef d'établissement conduiraient à une définition locale des missions, risque majeur d'éclatement du métier.</p>	
<p>5.2 La grille indiciaire</p>	<p>(1) Toutes ces revendications restent d'actualité et doivent s'ajouter à la</p>

<p>5.2.1 À l'élévation du niveau de qualification requis pour l'accès aux corps d'enseignants, de CPE et de CO- Psy n'a pas correspondu la juste et nécessaire revalorisation de nos grilles indiciaires de rémunération. Plutôt que d'établir une nouvelle grille, le choix du ministre a été de supprimer fictivement les deux premiers échelons puis de distribuer quelques points d'indice aux trois échelons suivants, ce qui resserre d'autant plus l'espace indiciaire de nos grilles de rémunération. (1)</p>	<p>revalorisation liée au recrutement au master : nous n'acceptons pas en effet que le ministère passe à la trappe la perte salariale depuis 1983 et nous continuons à porter la revendication d'un rattrapage (sans oublier les pensions), sans oublier la réparation des injustices concernant les intégrés 89 – 93. Cette question est d'autant plus importante au moment où nous connaissons une grave crise de recrutement et qu'il devient impérieux de rendre attractifs nos métiers aussi par la question des traitements.</p>
<p>5.2.2 La nécessité d'être titulaire du M2 pour se présenter aux CAPES/T comme à l'agrégation conforte notre revendication d'une grille indiciaire unique pour les corps des certifiés, CPE, CO-Psy et agrégés.</p>	
<p>5.2.3 Le socle revendicatif concernant la progression de carrière (reconstruction de la grille indiciaire(1), avancement accéléré et raccourcissement de la durée de carrière, développement de la promotion interne, création d'agrégation dans toutes les disciplines (3) et d'une agrégation d'éducation) reste d'actualité. L'agrégation revalorisée doit être cette référence. (2)</p>	<p>(1) supprimant la hors-classe pour intégrer ses indices terminaux dans la nouvelle grille. (2) Dans l'immédiat, et dans l'attente de la satisfaction de nos revendications, le SNES doit obtenir des règles et des barèmes nationaux concernant les opérations de gestion de carrière, notamment l'avancement d'échelon et la hors classe. (3) notamment en documentation</p>
<p>5.2.4 La création d'une hors-classe pour les CO-Psy est toujours impérieuse (1).</p>	<p>(1) dans l'immédiat, puisque les CO-Psy sont concernés bien évidemment par la reconstruction de la grille indiciaire</p>
<p>5.3 Mouvement, affectations, remplacement et situation des TZR</p> <p>Concernant le mouvement, le congrès aura à confirmer les mandats antérieurs : unicité des opérations de première affectation et de mutation, respect et équilibres du barème, sur le profilage des postes. Le SNES combat les atteintes au paritarisme, qui sont une attaque contre les droits des personnels. Les élus sont porteurs à la fois de l'intérêt général et du point de vue des personnels.</p> <p>Le SNES défend le droit des personnels à des affectations justes, contrôlées, arrêtées suivant des règles 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. Le SNES exige de l'administration qu'elle donne aux commissaires paritaires les moyens réels d'exercer pleinement leur mandat (décharges, documents...).</p> <p>La question des compléments de service est très aiguë. Le SNES réaffirme ses demandes concernant la suppression du recours au complément de service, le respect de la qualification et de la discipline de recrutement, l'amélioration des dispositions statutaires sur le remplacement.</p> <p>TZR : la politique ministérielle a renoncé à reconnaître le remplacement comme un besoin permanent du service public. La pénurie de titulaires remplaçants s'amplifie, la situation du remplacement devient des plus difficiles, les conditions d'exercice et de travail des personnels se dégradent considérablement : élargissement des zones de remplacement, affectations de plus en plus fréquentes sur plusieurs établissements et sans respect de la discipline, remboursement aléatoire des frais... Les situations sont diverses selon les académies, mais partout les TZR rencontrent les plus grandes difficultés à faire respecter leurs droits.</p>	<p>(1) Notamment réclamer une nouvelle note de service, cette fois-ci intégrée au décret de 1999 afin de lui conférer une valeur réglementaire. Parmi les revendications possibles que le SNES pourrait porter :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la possibilité pour les TZR d'être libres de leur emploi du temps entre deux remplacements, afin de bénéficier de conditions optimales de préparation des remplacements futurs, pouvant intervenir à n'importe quel niveau du second degré. - imposer le délai minimal de 48H ouvrables avant la prise en charge des classes lors d'un nouveau remplacement. - le retour à des bonifications pour les mouvements inter et intra, progressives selon l'ancienneté, valables sur tous les voeux - le respect de la discipline du TZR - Enfin, tous les déplacements seraient dédommagés par des frais de

<p>Le SNES doit continuer de faire de la question du remplacement une de ses priorités et réaffirme les revendications des congrès antérieurs, particulièrement celui de Perpignan (1).</p>	<p>déplacement, auxquels s'ajouteraient les ISSR dans le cadre des suppléances courtes. Le Snes revendique le fait que le paiement des ISSR soit de droit dès qu'un remplacement est notifié après la date de la rentrée scolaire.</p>
<p>5.4 Mobilité</p> <p>La FSU a combattu la loi « mobilité » alors que la RGPP et les réformes imposent une mobilité contrainte. C'est notamment le cas des enseignants des disciplines technologiques. (1) Toute reconversion doit tenir compte de la situation personnelle des intéressés et s'appuyer sur une formation de qualité. Le droit à une mobilité professionnelle choisie est quasi inexistant. (2) Quelles pistes pour le faire exister ?</p>	<p>(1) La reconversion suppose des moyens qui n'ont jamais été mis en œuvre : aucun collègue ne s'improvise professeur de technologie après quelques heures de formation ; la situation est identique pour les collègues de Physique Appliquée en Physique Chimie. Ces dispositifs nient les compétences acquises par les collègues et suscitent beaucoup de mal-être au travail.</p> <p>(2) Cela pose le problème plus général de la reconversion et de la seconde carrière qui n'existe pas dans l'EN. Des dispositifs officiels doivent être mis en place faisant appel au volontariat et proposant des reconversions disciplinaires (cela nécessite une information large et un recrutement transparent). Les personnels recevraient dans ce cadre une formation alternant théorie et pratique et seraient titularisés dans leur nouvelle discipline après un stage d'un an minimum, après validation de l'inspection pédagogique.</p> <p>La réforme STI2D est responsable de la disparition, presque du jour au lendemain, de nombreuses spécialités et qualifications remplacées par des disciplines plus généralistes, sans cahier des charges précis. En conséquence les nombreux enseignants concernés aussi bien dans les disciplines technologiques qu'en physique appliquée, se sentent dévalorisés et remis en cause dans leurs compétences. Le SNES estime que les compétences acquises par les professeurs des disciplines technologiques et de physiques appliquées sont toujours d'actualité et ne doivent pas être mises au rebut. Les pseudo-formations souvent proposées en plus des heures de travail ne font rien pour résoudre le problème. Une mobilité, une reconversion, doit être choisie et non imposée par une politique de destruction de l'enseignement technologique.</p>
<p>5.5 Gestion des non-titulaires</p> <p>La gestion des non-titulaires doit se faire selon des règles élaborées au niveau ministériel et mises en œuvre dans la transparence, grâce à l'examen en CCP.</p> <p>5.5.1 Pour les contractuels enseignants, d'éducation et d'orientation, il faut mettre fin aux vacances, et aux contrats courts et à temps incomplet ; l'affectation sur poste vacant doit se traduire par un contrat sur la durée de l'année scolaire, et le remplacement sur la durée de l'absence augmentée des droits à congés. Les affectations doivent se faire dans le respect des vœux et d'un barème valorisant l'ancienneté ; la rémunération doit être revalorisée et déterminée par classement dans une grille indiciaire. L'évaluation doit être exclusivement formative. Un droit à mutation doit être créé pour les contractuels en CDI (voir motion du congrès de Perpignan).</p>	
<p>5.5.2 La gestion des assistants d'éducation (1) doit être organisée au niveau rectoral. La rémunération des AED doit être immédiatement portée à l'indice minimum de la catégorie B. Les conditions de travail de tous doivent être améliorées afin de permettre la poursuite d'études ou d'une formation professionnelle.</p>	<p>(1) qui doivent retrouver un statut d'étudiant-surveillant,</p>

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

6. RÉMUNÉRATIONS ET RETRAITES

6.1 Rémunérations

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

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

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

6.1.3 Le SNES défend une approche revendicative du dossier indemnitaire, d'une part pour peser sur les conditions d'attribution de celles-ci, d'autre part pour proposer à la profession des objectifs en lien avec l'exercice professionnel, et en cela peut-être plus mobilisateurs. Quelles bases retenir pour une politique indemnitaire que le SNES revendique sous forme indiciaire, permettant la prise en compte pour la retraite et en cas de maladie ou maternité, indépendante de l'appréciation du supérieur hiérarchique et en dehors des logiques d'intéressement ? **(1)**

- ~~Le doublement de la part fixe de l'ISOE, et la revalorisation à ce niveau des indemnités des CPE, documentalistes et CO-Psy ?~~
- ~~Le versement d'une prime d'équipement TICE ?~~
- ~~Systematiser la rémunération des heures de vie de classe ?~~
- ~~Revaloriser la part modulable de l'ISOE pour les classes de Première et Terminale, inférieure de 36 % à celle versée en Seconde ?~~

(1)

- L'augmentation des primes ISOE (part fixe et part modulable) est justifiée au regard des évolutions connues depuis la création de l'ISOE en 1989 : augmentation du nombre de classes en charge par personnel, des effectifs, missions nouvelles dans le suivi des élèves, Mais leur augmentation ne doit pas être liée à de nouveaux transferts de compétences d'un corps à un autre (cf l'orientation par les PP). Les primes ISOE doivent être les mêmes pour tous les corps, y compris les primes PP dont la rémunération doit être alignée sur celle des agrégés.

- Dans la mesure où l'administration oblige à utiliser l'information et les connexions internet, il est légitime de revendiquer une prime TICE pour tous les personnels, prime prenant en compte le nécessaire renouvellement régulier du matériel pour l'adapter aux évolutions.

- Les heures de vie de classe ne sont à effectuer que si elles sont rémunérées

- ~~Revaloriser le taux des heures supplémentaires, aujourd'hui très en deçà des 125 % d'une heure incluse dans le service ? Étendre le bénéfice des HS à toutes les catégories, notamment par le remplacement des « heures à taux fixe » pour les documentalistes et CPE ?~~
- ~~Sur quels critères assurer un versement juste et transparent des indemnités IFIC et ECLAIR ?~~
- Pour les collègues résidents de l'AEFE, pérenniser les revalorisations obtenues pour l'ISVL (indemnité spécifique de vie locale) et permettre une refonte à la hauteur des nécessités.

- Concernant les heures supplémentaires, elles doivent être refiscalisées. Seule la première heure doit être revalorisée, puisqu'elle est imposable. Le SNES ne peut revendiquer une politique d'incitation vis-à-vis des autres heures supplémentaires, destructrices d'emploi et servant de points d'appui. Le SNES réclame que les enseignants documentalistes soient rémunérés au même niveau que leurs collègues certifiés en ce qui concerne les heures supplémentaires.

- le SNES doit revendiquer la suppression des primes IFIC, versées de façon arbitraire et dont certaines missions (orientation, remplacement) ne relèvent pas des compétences des enseignants, et demander pour les établissements ECLAIR, une NBI.

6.2 Retraites

6.2.1 Dans la logique statutaire de la Fonction publique, le code des pensions (CPCMR) assure la rémunération des fonctionnaires de l'État en retraite. L'inscription des pensions dans le budget de l'État est intimement liée à ce choix. Les caractéristiques du CPCMR ont servi de repère pour construire les droits de l'ensemble du salariat, remis en cause depuis une vingtaine d'années : un taux de remplacement de 75 % à 60 ans **(1)**. Ce sont ces objectifs communs que le SNES oppose aux réformes déjà votées comme aux propositions de réforme systémique.

(1) avec maintien du calcul sur les six derniers mois. L'indexation des pensions sur les salaires des actifs doit être rétablie

6.2.2 Dans notre secteur, différentes mesures adaptées aux situations réelles des fonctionnaires peuvent concourir à ces objectifs comme la prise en compte gratuite des années d'étude, immédiatement dans la durée d'assurance. **(1)** Les inégalités professionnelles entre les hommes / femmes sont aggravées dans le calcul des pensions par la décote, que le SNES dénonce. Quelle que soit l'année de naissance ou de l'adoption, les congés parentaux, les disponibilités pour élever un enfant (trois ans par enfant) doivent être pris en compte gratuitement, la bonification pour enfant doit être rétablie pour la mère, élargie à ceux qui ont élevé seuls leur enfant. ~~Ne faut-il pas revendiquer en outre l'attribution de quatre trimestres de durée d'assurance ?~~ **(2)** Les droits spécifiques des fonctionnaires mères de trois enfants ont été brutalement réformés. Le SNES revendique que toutes celles qui avaient acquis ce droit fin 2010 puissent bénéficier des anciennes modalités de calcul. ~~Faut-il faire ouvrir une possibilité de réintégration dans l'activité pour celles qui ont pris leur retraite en juin 2011 ? Selon quelles modalités ?~~ **(3)** Les bonifications ont servi à rendre attractives des situations particulières. Toute remise en cause représenterait une inacceptable rupture de l'engagement de l'État vis-à-vis de ses personnels. Elles représentent aujourd'hui encore un outil utile face au déficit d'attractivité de certaines situations professionnelles.

(1) Le SNES demande également la prise en compte des primes pour le calcul des pensions. Il faut en outre réexaminer les services actuellement non validables et les intégrer dans la carrière sans pénalisation

(2) Le SNES revendique la prise en compte des primes pour le calcul des pensions.

(3) ?

La situation des fonctionnaires polypensionnés est fortement pénalisante et la suppression de la validation, dont le SNES revendique le rétablissement dans des conditions améliorées, rend plus urgente la résolution de cette situation. La revendication du SNES d'étendre le bénéfice de la proratisation aux

<p>fonctionnaires pour la détermination de leur pension du régime général est déterminante et devrait s'accompagner de l'amélioration des règles de reclassement lors du recrutement. RAFP : Le SNES revendique l'extinction de ce régime par capitalisation dont la crise démontre le peu de garanties qu'il apporte aux agents, les avoirs actuellement placés devant revenir aux personnels.</p>	
<p>6.2.3 Fin de carrière. Le SNES revendique le rétablissement d'une véritable CPA (1) dans des conditions de travail et financières attractives, sans pénalisation pour la retraite. D'autres dispositions (mobilité choisie, aménagement des services...) sont à envisager de manière complémentaire.</p>	<p>(1) pouvant être prise dès 55 ans</p>
<p>6.2.4 Évolution des pensions. Dans un contexte de recul de la protection sociale et des services publics, et de la hausse des dépenses contraintes, l'indexation sur les prix ne suffit pas à maintenir le pouvoir d'achat des pensions. Cet objectif nécessite donc une remise à niveau, et la reconstruction de services publics de qualité et d'une protection sociale de haut niveau. Le SNES revendique que toute revalorisation de la grille de rémunération des actifs qu'il défend intègre les mesures « d'assimilation » pour les pensions. (1) Le gouvernement a conclu au rejet d'un nouveau mécanisme remplaçant l'ITR, indemnité temporaire de retraite, mise en extinction en 2008. Le SNES continue de revendiquer la prise en compte de la cherté de la vie pour les retraités ultra-marins.</p>	