

Thème 2

Pour une autre politique publique, avec des personnels revalorisés

Rapporteurs : Daniel ROBIN, Christophe BARBILLAT Anne FERAY, Emmanuel MERCIER, Nicole SERGENT

1 La Fonction publique attaquée

1.1 Aspect statutaire

~~Le choix politique opéré en France qui conduit l'État et dans une certaine mesure les collectivités publiques à assurer directement leurs missions est contesté par la révision générale des politiques publiques, la RGPP, et par la politique drastique de suppressions d'emplois.~~

La Révision générale des politiques publiques (RGPP) et la politique drastique de suppressions de postes remettent en cause la qualité et les missions de services publics assurées par l'Etat et les collectivités publiques sur l'ensemble du territoire. C'est un choix politique et idéologique opéré en France. S'y ajoutent les contraintes européennes, notamment le pacte de stabilité monétaire qui impose le désengagement des Etats, la réduction des dépenses publiques, et surtout la volonté de soumettre les services publics, dits services d'intérêt économique général (SIEG), aux règles de la concurrence (traité de Lisbonne). Ce qui revient à nier leur raison d'être.

Cette politique s'accompagne d'une réforme profonde de la Fonction publique. Le livre blanc sur l'avenir de la Fonction publique, publié en avril 2008, instrumentalise le thème des valeurs dont il veut faire un « vecteur du changement ». Il s'agit pour le gouvernement d'aller bien au-delà des dispositions du projet de loi sur la mobilité.

1.1.1 Une charte des valeurs opposée au statut et mettant en danger la Fonction publique

1.1.1.1 Le SNES conteste et continuera à combattre La charte des valeurs que le gouvernement entend adopter et qui devrait servir de référence à l'ensemble des agents publics, quel que soit leur situation, statutaire ou contractuelle. Le livre blanc propose de distinguer les valeurs traditionnelles, héritage qu'il faudrait bien assumer, et les valeurs émergentes (performance, transparence, autonomie...) présentées comme porteuses d'efficacité. Les valeurs organiseraient l'action des agents mais ne sont pas proposées comme devant organiser les services eux-mêmes.

pourtant cette façon d'appréhender et de gérer les personnels, de chercher constamment à les évaluer, a nécessairement des répercussions sur la Fonction publique et les services dispensés : sous couvert d'un discours progressiste, moderne, le développement de l'individualisation, le culte de la performance (sur quels critères ? Avec quels objectifs ?), la politique managériale sont érigés comme des modèles et présentés comme inéluctables alors qu'on ne peut transposer la logique d'entreprise aux services publics et à ses missions

1.1.1.2 Cette approche se conjugue avec la volonté de banaliser les règles de l'emploi public, et d'effacer les spécificités qui fondent le statut. ~~En effet, la charte opposée aux personnels s'apparentant à un rappel des règles de la loyauté envers l'employeur est sans effet sur l'organisation des services (on n'a rien compris !).~~ Cependant, les règles de gestion qui opposent les personnels et attisent la concurrence entre eux sont néfastes aussi pour les usagers. Les attentes réaffirmées de la population se révèlent d'ailleurs à l'opposé de celles que le livre blanc érige comme valeurs nouvelles ; la demande « d'égalité de traitement » par exemple, apparaît bien

antinomique avec la performance et l'autonomie.

~~1.1.1.3 Le SNES considère qu'il faut partir des besoins du pays et de la population. L'efficacité des services publics passe par la solidarité de leurs équipes. La Fonction publique dispose d'outils juridiques à même d'assurer l'intégrité et l'indépendance des agents vis-à-vis des intérêts particuliers comme l'égalité de traitement des personnels et la transparence des décisions qui les concernent. Il faut les améliorer, non les casser.~~

C'est donc par la définition des besoins de la population et la capacité du service public à les satisfaire que l'Etat doit commencer et non pas en se fixant comme objectif a priori de ne pas remplacer un fonctionnaire sur 2. Le statut de la fonction publique garantit le bon fonctionnement des services publics. L'outil juridique n'est qu'une réponse individuelle. Cela nécessite qu'on n'instaure pas une rivalité entre personnels sous couvert de mérite, ni qu'on les divise en empilant les statuts différents au sein d'une même équipe. Les fonctionnaires doivent continuer à être protégés d'abord par un statut leur permettant de conserver intégrité et indépendance dans l'exercice de leur activité, leur garantissant une égalité de traitement et la transparence des décisions les concernant.

~~1.1.1.4 Le statut organise le droit des personnels à participer via les CTP à l'organisation des services. Leur fonctionnement le fonctionnement des CTP~~ souvent très formel traduit les réticences de l'administration à mettre en débat les orientations politiques qui guident son action. Il n'est pas acceptable que Les CTP du ministère de l'éducation nationale ne ~~sont soient~~ pas saisis de l'ensemble des questions de leurs compétences. Dans la droite ligne de la dégradation du dialogue social et du paritarisme que nous constatons jour après jour dans les académies.

Refusant de dégager les moyens d'un fonctionnement amélioré des CTP, le gouvernement propose de supprimer le caractère paritaire de leur composition. Pour le SNES, « l'évolution du caractère paritaire des instances » inscrite malgré l'opposition de la FSU dans les accords de Bercy doit se traduire par la seule évolution des règles de vote et de quorum.

1.1.1.5 Un débat public sur les objectifs des politiques publiques à mettre en œuvre et par voie de conséquences sur les choix à opérer pour leurs financements et leurs personnels est nécessaire pour redonner la main aux citoyens sur la définition de l'intérêt général, aujourd'hui confisquée par les employeurs publics. Les organisations syndicales de fonctionnaires ont leur place dans ce débat. L'urgence aujourd'hui est de le reconstruire en nouant toutes les alliances nécessaires. Le SNES doit porter cette orientation au sein de la FSU.

Cette orientation exige de faire des instances (CTP, CDEN et CAEN) les outils d'un fonctionnement démocratique des services relevant des compétences de l'Etat ou des collectivités territoriales.

1.1.2 La GRH, outil de transformation

Les démarches dites de GRH contestent le caractère politique des choix en matière d'administration publique et tentent de faire croire qu'une saine gestion suffirait à assurer un service public efficace et moins coûteux. Les orientations actuelles de la GRH préparent la réforme statutaire de suppression des corps au profit des cadres statutaires, que le SNES rejette (la réforme statutaire annoncée substituerait aux corps des cadres statutaires plus vastes et moins nombreux, et ferait dépendre la carrière du parcours professionnel. Il n'y aurait plus de mutation mais des recrutements sur des emplois profilés. Dans ce système, le chef de service déciderait quel est l'agent le plus apte à occuper l'emploi à pourvoir, sans consultation de CAP. La rémunération serait de plus en plus individualisée, en fonction de l'emploi et de la performance). Elles font de la déconcentration et de l'individualisation de la gestion les fils conducteurs des changements. L'intervention syndicale explique que certaines décisions s'écartent de cette logique qui s'affirme cependant plus clairement.

1.1.2.1 En premier lieu, la volonté de développer le recours aux non titulaires, installés dans la précarité et l'hypothèse de contrats de droit privé, doivent être combattues. Pour les agents contractuels, le SNES défend d'abord un vaste plan de titularisation (congés formation, augmentation du nombre de postes aux concours et des voies de titularisation, après une certaine ancienneté dispense des épreuves théoriques, voir 4.4) et, en cas de recours occasionnel à des précaires, il demande l'élaboration de règles collectives, transparentes au plus proche de celles qui valent pour les titulaires.

1.1.2.2 Le profilage des emplois (qui va à l'encontre de la notion de fonction publique (contournement du mouvement, difficultés de remplacement, etc ...)), la signature d'une convention d'affectation s'opposent à l'organisation d'un mouvement de mutations, à même d'apporter à chacun de réelles possibilités de mobilité professionnelle et géographique dans l'exercice de son métier. L'administration s'est révélée incapable d'appliquer le dispositif de la seconde carrière pour les enseignants. Le SNES exige la réouverture de ce dossier, l'élargissement des ayant droit aux CPE et CO-Psy et l'élaboration de nouvelles procédures transparentes et efficaces.

1.1.2.3 La garantie d'une évolution de carrière est détournée pour refuser la nécessaire revalorisation des salaires (effet GVT), contestée dans les faits par la politique de rémunération et dans le projet des cadres statutaires par la volonté de renforcer le rôle discriminatoire du changement de grade. Le SNES défend la promotion de corps par les différentes voies existantes : l'existence de listes d'aptitude ne peut justifier la suppression des concours internes. Le salaire ne doit pas être assimilé à une « récompense » et doit donc être déconnecté de l'avancement. Les demandes croissantes de temps partiels, le retour des CPA, le départ en retraite anticipé de mères de 3 enfants, la difficulté de l'administration à faire accepter les heures sup, etc .. montrent que l'agent de la FP cherche avant tout de bonnes conditions de travail et un salaire correct, loin de la logique du « gagner plus » qu'on veut nous vendre comme seul modèle

1.1.2.4 La rémunération de la performance est de plus en plus présente dans les réformes indemnitaires qu'il s'agisse de la prime de fonction et de performance ou de l'enseignement supérieur et de la recherche. ~~Pour les catégories du second degré, cette politique se traduit actuellement par le développement des heures supplémentaires auquel le SNES s'oppose.~~ Elle s'appuie sur une vision faussée, partielle et à court terme de la « performance » et du « mérite », qui revient à privilégier l'apparence au résultat solide, réel. Le but est assurément de jeter un discrédit supplémentaire sur la Fonction publique. Dans le second degré, l'avancement à 3 rythmes est déjà un avancement au mérite dont on mesure toutes les injustices : quotas de « méritants » fixés a priori (30 % au grand choix, 5/7 au choix) et qu'il faut départager à la date de naissance, inégalités de traitement entre disciplines, académies et même zone intra-académiques, postes fixes et TZR, hommes et femmes, Ces inégalités s'accroissent de plus en plus avec la déconcentration. Curieusement, les chefs d'établissement et les IPR (et DRH !) qui insistent tant pour nous appliquer ce système, appartiennent à des corps qui bénéficient de l'avancement unique ! Pour toutes ces raisons et parce que nos domaines d'intervention ne peuvent être évalués de la sorte, le SNES maintient sa revendication d'avancement unique, au rythme le plus favorable, avec reconstruction de la grille indiciaire et rattrapage salarial. Le SNES s'oppose également au développement des heures supplémentaires : il poursuit la campagne nationale et s'engage clairement à appeler les personnels et les établissements à les refuser et à réclamer le rattrapage salarial qui nous est dû.

1.1.2.5 L'augmentation des crédits de l'action sociale, pour toute la fonction publique, doit être portée à 3 % de la masse salariale. Les crédits doivent être calculés en fonction de l'ensemble des bénéficiaires potentiels, actifs et retraités. Pour les personnels de l'E.N, ceci

doit aboutir à une augmentation substantielle des crédits permettant de combler le retard accumulé, depuis des dizaines d'années, et dont sont en particulier victimes les collègues en début de carrière. Elle doit être étendue aux personnels précaires qui n'en bénéficient pas encore.

L'action sociale n'est pas assez utilisée, la plupart du temps par manque d'informations concernant les prestations auxquelles peuvent prétendre les collègues : il faut donc les faire connaître plus largement afin que l'action sociale ne reste pas confidentielle, recruter davantage d'assistantes sociales pour les personnels. La volonté d'instrumentaliser l'action sociale en direction des personnels pour accompagner ces politiques s'est traduite en premier lieu par la suppression de la dernière prestation accessible aux retraités de la Fonction Publique.

1.1.3 Le rôle des CAP

L'exigence de transparence, d'égalité et de règles applicables à tous et est d'autant plus importante dans le contexte d'individualisation et de déconcentration. Face à l'unanimité syndicale, le gouvernement a ~~dû renoncer à remettre en cause le~~ fait mine de reculer dans un premier temps sur la remise en cause du rôle des CAP dans les accords sur le dialogue social avant d'essayer de le faire directement sur le terrain et de façon fractionnée par le biais de la note de service mutations puis par la diffusion du projet de mutations inter, avant même que les organisations syndicales soient en possession des documents. Le SNES entend développer et utiliser ce rapport de force pour contrer toutes les tentatives de contourner la consultation préalable des élus des personnels sur les mesures individuelles de leur carrière, ~~comme celles qui sont retenues pour la note de service mutation et de remettre en cause le paritarisme, en cantonnant les CAP et FPM aux seules contestations post-opérations. La cacophonie qui a lieu au sujet du mouvement inter doit être un point d'appui pour obtenir nationalement que ces pratiques cessent dès le mouvement intra 2009~~

Les CCP des agents non titulaires viennent d'être élus. Les représentants du SNES y porteront l'exigence de règles collectives de gestion pour ces personnels. Ces instances doivent être un moment important pour porter les revendications du SNES et obtenir l'examen des affectations, les questions de rémunération et d'évaluation, l'arbitraire des chefs d'établissement, le renouvellement des contrats, le droit à la formation, le respect du droit à congés pour examens et concours, la pause-repas ...

1.2. La santé au travail

1.2.1 La santé au travail a été longtemps négligée malgré un investissement militant sur le suivi individuel des collègues. L'enquête du SNES a marqué un tournant dans la prise de conscience d'une approche plus collective des problèmes de santé des personnels, et notamment de l'impact des conditions de travail, génératrices de souffrance. Le travail mené avec l'équipe du CNAM, comme le chantier « travail » mené par l'institut de recherches de la FSU complètent cette approche en mettant en évidence que c'est l'activité de travail qui est en cause et qu'elle doit donc être transformée.

~~Comment le SNES peut-il favoriser l'émergence de la parole des enseignants sur leur travail au sein des établissements ?-~~

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 nécessaires en cas de problème concernant un personnel sans trahir le secret professionnel ?

1.2.2 Les négociations ouvertes dans la Fonction Publique ont permis notamment la transformation

des CHS en CHS-CT (conditions de travail). Ceux-ci doivent rester désignés à partir de la représentation en CTP. Cette transformation ouvre de nouvelles responsabilités aux organisations syndicales, et aux militants siégeant dans les CHSD ou CHSA, qui devront davantage s'appuyer sur les remontées des établissements pour pouvoir jouer leur rôle, et exiger les formations auxquelles ils ont droit. ~~Faut-il créer des Comités HS, traitant des personnels, dans les établissements, faut-il s'en tenir à l'existant ou revaloriser le rôle de la Commission hygiène et sécurité élargie aux usagers et l'étendre à l'ensemble des établissements ?~~ Il faut réactiver et revaloriser le rôle de la commission hygiène et sécurité

1.2.3 Un nouveau décret devrait permettre de diminuer les délais liés au fonctionnement des comités médicaux et des commissions de réforme. Mais la médecine de prévention doit devenir une réalité dans tous les départements, ce qui suppose de trouver des solutions à la pénurie de médecins de prévention (20 postes créés au budget 2008, 2,5 pourvus). La recherche de solutions stables de reclassement pour les personnels doit être réellement menée ; il faut lutter contre les pratiques de l'administration poussant les personnels vers les congés et la retraite.

Et 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.

1.2.4 Personnels handicapés

Le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) est un organisme qui a moins de 3ans permettant d'améliorer les conditions de travail des personnels en situation de handicap (recrutement ,adaptation du poste de travail). ~~Comment peut-on envisager son évolution en liaison avec les comités locaux et les maisons départementale du handicap? Par ailleurs, il est prévu dans les prochains mois une convention entre l'Education Nationale et le FIPHFP, comment s'emparer à tous les niveaux (rectorats, IA) de cette possibilité ? Quels types de propositions à apporter (reclassement, formation , recensement des personnels en situation de handicap) ?~~ Il est inacceptable que le ministère de l'Education nationale se défausse de ses responsabilités en matière d'emploi de personnes handicapées en déduisant de sa cotisation au FIPHFP les salaires des Auxiliaires de Vie Scolaires, recrutés pour encadrer les élèves handicapés.

La signature d'une convention entre le ministère de l'EN et le FIPHFP n'a de sens que si l'Education nationale revient sur cette décision. Le SNES et la FSU doivent investir les structures rectorales ou académiques pour intervenir sur toutes ces questions. L'adaptation du poste de travail doit être une priorité, de même qu'il faut être particulièrement vigilant lors de l'affectation en stage pour éviter des dysfonctionnements avec des répercussions sur la validation.

Pour échapper à la sanction financière pour non respect de la loi sur le recrutement des handicapés (6 % des personnels devraient être recrutés à ce titre) l'Etat oblige ses personnels qui souhaiteraient bénéficier d'un dossier médical pour les mutations à se déclarer travailleurs handicapés : c'est donc une reconnaissance a posteriori de la situation de handicap et un dévoiement total de la législation.

Cela entraîne aussi le fait que des dossiers médicaux recevables encore il y a 2 ans ne peuvent plus être présentés, soit parce que les collègues ne vont pas faire une telle démarche, soit parce que la pathologie ne sera pas reconnue officiellement comme un handicap

1.3. ~~Le pouvoir d'achat~~ politique salariale et rémunérations

1.3.1 Les traitements

Désormais, le ministre de la Fonction publique théorise une évolution du point d'indice moins importante que celle des prix et tente de faire entrer dans la mesure du pouvoir d'achat les autres éléments de rémunération. Il amplifie ainsi la dégringolade des grilles qui explique le constat publié

par l'INSEE à l'automne 2007 : les plus jeunes fonctionnaires ont tout au long de leur carrière un pouvoir d'achat très inférieur à celui de leurs aînés.

Comme nos précédents congrès l'ont réaffirmé, la revalorisation de nos traitements doit allier rattrapage des pertes de pouvoir d'achat du point de la Fonction publique, indexation sur les prix et reconstruction de la grille.

~~1.3.2 Les pensions de retraite n'ont pas été revalorisées en 2008 au niveau prévu par la loi ; il manquera sur cette année 1,4 % s'ajoutant au déficit de 0,2 % de 2007 ; ce manque doit être compensé. Pour que le report de la revalorisation annuelle au 1er avril ne se traduise pas par une perte pour les retraités, il faut une mesure de lissage. Le SNES est intervenu avec la FSU pour que ces rattrapages soient effectifs au 1er janvier 2009. Il considère que l'évolution des pensions doit se faire en lien avec l'évolution des salaires selon des modalités à reconstruire.~~

[Le Snes réaffirme la revendication d'un salaire continué indexé sur les salaires \(voir thème 3\)](#)

Les pensions ne sont pas un fléau hypothéquant l'avenir. Malgré la puissante manifestation des retraités le 16 octobre 2008, les pensions continuent de prendre du retard sur les prix. La perte mesurée depuis 1983 est de 1 % par an. Cette perte est encore plus vivement ressentie par les « oubliés de la revalo-JOSPIN ».

En 2007, alors que le ministre WOERTH affirme que l'augmentation des pensions a été de 1,6%, il a repris 0,5% prétendument trop perçus.

Puis en 2008, il a manqué 0,2% par rapport à l'inflation mesurée par l'indice INSEE, évalué à 2,8 alors que les organismes indépendants l'ont chiffrée à 3,6.

Le report à avril de l'augmentation normalement prévue au 1er janvier complète le dispositif visant à récupérer 14 milliards d'euros sur le dos des retraités d'ici 2020.

Le congrès demande la remise à niveau et le rattrapage des pertes du pouvoir d'achat des pensions, qui doit être revalorisé au 1er janvier 2009 d'au moins 3%.

[Elle rappelle sa demande de réindexation des pensions sur les salaires nets. Elle dénonce les menaces pesant sur la pension de réversion, laquelle doit être attribuée sans condition d'âge ni de ressources.](#)

1.3.3 Le code des pensions

C'est en loi de financement de la sécurité sociale que le gouvernement a modifié le code des pensions, signe d'une banalisation du statut de la Fonction publique et du principe du traitement continué. [Voir thème 3 : la transformation des régimes de retraite en système par point affecterait durement le code des pensions de la fonction publique, ce n'est pas acceptable.](#)

~~**Aussi, il serait illusoire de penser qu'une transformation des régimes de retraite en système à points laisserait la Fonction publique de côté.**~~ Le SNES doit contribuer à déjouer l'idée qu'une telle réforme serait technique et porter dans le débat politique ses orientations pour les retraites (Thème 3).

Attaché au code des pensions, le SNES conteste la suppression des services de pension des ministères inscrite dans la RGPP. Il faut au contraire améliorer l'accueil des personnels qui préparent leur retraite.

Le rendez vous de 2008 a permis au gouvernement de confirmer la réforme de 2003. Le gouvernement a dû reculer sur la réforme de l'ITR et des bonifications pour service hors d'Europe. Pour le SNES, il serait inadmissible qu'une réforme revienne sur la valorisation de services antérieurs. Il considère que les questions d'attractivité des différents territoires ne peuvent être esquivées pas plus que celles du coût de la vie.

Le SNES s'inquiète de ce que le rapport du COR de décembre 2008 ait entièrement esquivé les revendications qu'il porte sur les bonifications pour enfants. Il continuera à les porter dans le débat auquel le rapport invite.

Il combattrait toute régression des droits, notamment en matière de réversion.

1.4 Le recrutement

La Fonction publique comme les entreprises vont être en concurrence pour le recrutement de salariés qualifiés. Des dispositifs de pré recrutement, sous statut de fonctionnaire stagiaire, sont indispensables pour attirer vers les métiers de la Fonction publique, apporter une aide matérielle décisive à de nombreux étudiants et favoriser l'accès à la Fonction publique des jeunes issus de famille défavorisées. C'est ainsi que, dans le respect des principes de la République laïque et du recrutement par concours, la Fonction publique pourra s'assurer de la « diversité » de ses agents. Des milliers d'agents contractuels sont maintenus dans la précarité. Le congrès confirme les revendications, basées sur une dispense des épreuves théoriques du concours liée à l'expérience des intéressés, qu'il a élaborées pour la titularisation au congrès de Clermont Ferrand.

II. Les collectivités territoriales et ~~P'état~~ l'Etat

2.1 Les problèmes d'égalité entre les territoires n'ont fait aucun progrès dans la dernière période. L'écart de moyens entre les collectivités territoriales de même niveau ~~s'accroissent, aggravé-~~ s'accroît, aggravé par la crise économique qui frappe plus lourdement les secteurs géographiques qui rencontraient déjà des difficultés économiques. Le renforcement des régulations financières pilotées par l'Etat devient très urgent.

2.2 ~~Si le gouvernement rejette la perspective d'un nouveau transfert institutionnel de compétences vers les collectivités territoriales,~~ une part importante de ~~sa politique~~ la politique gouvernementale continue de faire porter sur ~~ces collectivités~~ les collectivités territoriales la charge de missions qui relève de sa responsabilité, ce qui se traduit par une augmentation des inégalités entre régions et départements. Le développement de contractualisations, n'ayant que cet objectif dans le cadre d'une paupérisation organisée du budget de l'Etat, s'est encore aggravé en y intégrant de surcroît des logiques de privatisation en particulier par le biais des partenariats public-privé (PPP). Certaines collectivités se lancent dans la même démarche (transport, santé) y compris dans l'Education nationale (construction d'établissements du second degré). Le cas emblématique du collège de Villemandeur est particulièrement inacceptable, le SNES exige qu'il soit mis fin à ce type de pratique qui fragilise le service public d'Education, met en péril l'avenir de nombre de personnels, augmente les coûts des missions, développe le profit des grand groupe privés. C'est bien la privatisation effective de certaines missions qui ~~sont~~ est en jeu.

2.3 L'ouverture d'un débat sur la répartition des compétences des collectivités territoriales (commission Balladur) est l'occasion ~~de s'interroger sur la situation dans le second degré de~~ nous alerter sur la situation du second degré et de réaffirmer les missions et les exigences d'une éducation nationale, pilotée nationalement. Il faut tout d'abord dresser un bilan objectif de la décentralisation, y compris de la première. La décentralisation fut notamment présentée comme une réforme qui faciliterait le dialogue par une plus grande proximité entre populations, partenaires sociaux et décideurs politiques. Or la pratique, comme l'attestent les difficultés à travailler véritablement à l'élaboration et au suivi du SRDF ou à l'occasion d'ouvertures ou de fermetures d'EPLÉ comme à Fourmies, est toute différente. Le fait que les collèges et les lycées ne relèvent pas de la même collectivité territoriales posent de vrais problèmes (cités scolaires, organisation des transports scolaires, cohérence de la politique d'investissement dans les collèges et les lycées, ...). La décentralisation de 2004 avec le transfert des TOS et de leur missions aux conseils généraux et régionaux aggravent encore la situation tant pour la cohérence et l'efficacité des missions transférés que pour les personnels (mobilité géographique). Dans le contexte de volonté de contrôle de l'orientation scolaire par les régions un passage du pilotage aux régions risquerait de lier encore plus étroitement la carte des formations aux besoins des employeurs locaux et ce dans la fin du collège. Le constat est fait que depuis la mise en place de la décentralisation, les écarts se creusent, remettant en cause le service public d'Education nationale. Ce processus de

désengagement de l'Etat, qui concerne l'ensemble des services publics (poste, hôpital, énergie), est particulièrement sensible dans le second degré, où les lois de décentralisation imposées ajoutent à la mise en concurrence des individus, la compétition entre les territoires, et donc des collèges et des lycées, et menacent de privatisation bon nombre de missions actuelles de l'Education Nationale (entretien des bâtiments, restauration, soutien et remédiation).

Si l'on considère que c'est un échec, il faut alors analyser les causes et la pertinence de la maintenir pour le 2nd degré. Ne faut-il pas qu'une seule collectivité ait le « pilotage » du second degré dans le cadre des missions assurées aujourd'hui par les conseils généraux et régionaux ? Si oui est-ce le département ou la région qui devrait assurer cette responsabilité ? Le choix d'une collectivité plutôt qu'une autre pourrait précipiter la décentralisation de l'EN, des statuts, des programmes, des diplômes (ce que cherchent déjà à faire certaines collectivités en proposant des certifications locales). En conséquence, le congrès du SNES réaffirme que le second degré doit être piloté et financé par l'Etat. Le débat de la « commission Ballardur » si il peut permettre d'améliorer la cohérence des compétences des collectivités territoriales doit aussi traiter des actions hors compétences qui se multiplient. La clause de compétence générale est contestable car générant de fortes inégalités entre les collectivités en l'absence d'une véritable péréquation financière. Si souvent, ces interventions permettent de couvrir des terrains abandonnés par l'Etat, elles conduisent à aggraver les inégalités dans la mesure où elles ne peuvent être assurés par les collectivités des secteurs géographiques les plus en difficulté.

2.4 Le contexte concernant les politiques régionales de formation professionnelle a considérablement évolué : impact prévisible de la généralisation du bac pro en 3 ans, compétences nouvelles (formations sanitaires et sociales, AFPA) alors que les financements n'ont pas suivi fragilisant les formations assurées par les établissements publics et l'AFPA. Les régions essaient de sortir du code des marchés les formations continues préqualifiantes des jeunes, s'appuyant sur le SSIG, service social d'intérêt général. Le SNES et la FSU approuvent cette démarche qui permet de diminuer les risques d'une ouverture à la concurrence de ces formations. Dans le cadre des PRDFP, les Régions mettent sur le même plan formations publiques et privées. On peut donc légitimement s'interroger sur la volonté réelle d'éviter la privatisation des formations. Par ailleurs les Plans Régionaux de Développement des Formations sont devenus le cadre contractuel essentiel entre Région et Etat, ce qui n'est pas sans poser problème pour le devenir des formations générales et technologiques de lycée, largement ignorées. Nous exigeons qu'elles restent (contenus, examens, personnels) souhaitent qu'elles restent sous la responsabilité de l'Etat mais qu'elles soient prises en compte dans la réflexion menée dans le cadre des PRDF. Les SRDF s'inscrivent dans la logique étroite du traitement social du chômage sans que l'on puisse discerner un véritable objectif de formation.

Mécontentes des conditions dans lesquelles sont élaborés et suivis les PRDF, les régions veulent obtenir une responsabilité accrue dans l'orientation scolaire. Sans aucune distance par rapport aux recommandations européennes, certaines devancent les intentions du gouvernement en créant des structures régionales d'orientation qui s'adressent également aux publics en formation initiale (Aquitaine, Rhône Alpes, Limousin) Le SNES s'oppose à la création de services régionaux d'orientation pour le public en formation initiale qui doit rester de la compétence de l'Etat. Ils aboutiraient à la disparition des CIO, à une dégradation de la qualité de l'information et de l'aide à l'orientation des élèves, à la dénaturation du métier de Co-Psy et à une aggravation des conditions de travail des personnels.

Les contrats d'objectifs par branches, qui prévoient les besoins en formation tant initiale que continue pose problème : absence de vision transversale, une perception timorée de la nécessaire élévation des qualifications, l'insuffisance du dialogue social.

III. Formation des
personnels d'enseignement d'éducation et

d'orientation

~~L'élévation du niveau de recrutement des enseignants et CPE est une demande ancienne du SNES. Elle correspond au besoin d'une meilleure qualification dû à l'évolution des connaissances et à un métier de plus en plus complexe. Cependant,~~

Le SNES a toujours milité pour l'augmentation du niveau de recrutement : nos métiers sont de plus en plus complexes et exigeants, ils nécessitent des personnels « concepteurs », disposant d'une haute qualification disciplinaire et professionnelle. Sans cautionner la réforme LMD imposée à l'université française et dont aucun bilan n'a réellement été fait, le SNES doit désormais appuyer son mandat d'élévation du niveau de recrutement sur le master. Cette revendication s'inscrit dans un contexte général d'élévation des qualifications et permet par ailleurs de renforcer celles sur :

- la nécessaire revalorisation (le salaire indiciaire du 1er échelon se rapproche tendanciellement du SMIC et se situe aujourd'hui à peine à 121% de celui-ci),
- l'unification des corps (agrégation revalorisée). Refuser le recrutement au master serait se résoudre à laisser s'accroître l'écart entre certifiés et agrégés que nous prétendons réduire.
- Le maintien d'une formation professionnelle de haut niveau qui passe par le maintien et l'amélioration des IUFM ou équivalent.

le projet du ministère pose problèmes et ne débouchera pas sur une meilleure qualification professionnelle des enseignants et CPE. Le congrès doit donc demander le retrait du projet Darcos – Péresse au profit d'une réforme concertée reposant sur la nécessaire élévation du niveau de recrutement au master et être l'occasion de réaffirmer et de préciser certaines de nos positions tant sur les concours que sur la formation universitaire et professionnelle. Une réforme d'une telle importance nécessite temps et concertation. De plus des désaccords importants demeurent avec le ministère. C'est ce qui a conduit le SNES à demander le report à la session 2011 de la mise en place des nouveaux concours et à continuer à soutenir les universités qui ne font pas remonter les maquettes de masters, ainsi que les mobilisations en cours

3.1 Recrutements

Le cadre de la RGPP et la volonté de ne pas remplacer un fonctionnaire sur deux partant à la retraite ont des conséquences dramatiques sur les recrutements d'enseignants, de CPE et de CO-Psy. En documentation, avec le recrutement d'un seul enseignant pour trois partant en retraite, pour les COP un pour 6, c'est l'existence même de ces métiers et de leurs missions qui est menacée Cette situation, répétée depuis 2004, a des répercussions sur le nombre de candidats. Élever le niveau de recrutement dans ce contexte risque de déboucher sur le « tarissement du vivier ». Pour rendre plus attractives les poursuites d'études et assurer la diversité sociale parmi les candidats aux concours il faut développer les aides sociales, créer des pré-recrutements, mais également ouvrir un nombre suffisant de postes aux concours externes et une programmation pluriannuelle et améliorer les conditions de travail et revaloriser l'image de nos professions.

3.2 Concours de recrutement

~~Le moment du concours dans le cursus universitaire reste à trancher. Doit-il avoir lieu après l'obtention du M2 (concours durant la 6e année d'enseignement supérieur) ou au cours du M2, l'obtention du master complet étant nécessaire pour être admis ?~~

A quel moment doit avoir lieu le concours ?

Le concours, qui doit être national, exigeant, fortement ancré dans la discipline par le programme, les épreuves, la composition du jury et les coefficients, doit se dérouler après l'année de M2 : c'est essentiel si l'on ne veut pas que l'un ou l'autre (ou les 2) soient dévalorisés, et aussi parce que c'est le niveau de recrutement qui compte pour le niveau de rémunération. Un recrutement après le M1 condamnerait le master à être professionnel et à enfermer les étudiants dans les carrières de l'Éducation, avec le risque de constituer un vivier

de précaires utilisés au gré des besoins. Par ailleurs, on ne peut subordonner, comme il est pourtant prévu dans le projet ministériel, l'entrée dans la fonction publique à l'obtention du M2 pour des étudiants qui seraient cependant lauréats du concours : le risque est de supprimer le concours et de le remplacer par un certificat universitaire d'aptitude à enseigner.

Le fait d'avoir un M1 doit permettre d'accéder en M2, sans conditions. Il faut pour cela créer les emplois d'enseignants chercheurs en nombre suffisant.

Les propositions du ministère ~~restent insatisfaisantes~~ sont inacceptables sur de nombreux points : limitation a priori du nombre d'épreuves avec pour conséquence que certains aspects ou même une partie des disciplines du futur enseignant ne soient pas évalués (ce serait le cas de l'oral en langues !), manque de lien avec la discipline, coefficients mal répartis, les épreuves telles qu'elles ont été présentées ressemblent à celles des concours internes et nécessitent un recul sur l'enseignement dont ne dispose pas un étudiant, même s'il a fait des stages. L'épreuve orale sur la « connaissance du système éducatif » pose particulièrement problème : le contenu déconnecté de la discipline, la composition du jury intégrant chefs d'établissement et membres « issus de la société civile » et son coefficient excessif font ~~craindre qu'~~ d'elle ne soit une épreuve idéologique. Ces nouveaux concours tentent de réguler et d'imposer un nouveau cadre pour les futurs masters alors que nous réclamons des masters disciplinaires (même s'il est souhaitable qu'il y ait de la préprofessionnalisation en amont, la formation professionnelle doit se faire lors d'une véritable année de stage)

~~Concernant les pré-recrutements, il faudra en définir le volume par rapport aux recrutements, leurs critères de sélection et le type d'épreuves de concours de recrutement.~~
Pour permettre la démocratisation de l'accès aux concours de recrutement, il faut rétablir un pré-recrutement s'apparentant aux IPES : il permettrait aux élèves-professeurs (pré-recrutés sur critères universitaires à partir du L2, sans dispense de concours) 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, les allocations familiales. Parallèlement, 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.

La maquette des concours des CPE ne doit pas être l'occasion d'une remise en cause des missions des CPE telles qu'elles sont définies dans la circulaire de 1982.

3.3 Masters

Pour préparer aux concours d'enseignants du second degré les universités sont incitées à proposer des maquettes à partir de masters existants en y intégrant des éléments préparant au métier. C'est pour nous un point d'appui pour conforter notre demande de pré-professionnalisation et de cursus progressif. Pour autant, les M1 ne doivent pas être spécifiques aux futurs candidats aux concours de recrutement. Les éléments de pré-professionnalisation devraient être cadrés nationalement, ce que le ministère refuse au prétexte d'autonomie, renforcée par la LRU. En aucun cas, les masters ne doivent s'apparenter à des diplômes d'habilitation pour enseigner, sauf à créer un vivier pour le recrutement de non-titulaires.

Le SNES demande la reconnaissance pleine et entière du réel niveau de qualification des CO-Psy (Bac+5). Un prérecrutement doit être organisé à partir de la licence de psychologie et le recrutement doit être porté au niveau du master de psychologie suivi d'une année de formation théorique et pratique.

3.4 Formation initiale

Il est nécessaire de réaffirmer avec force le principe d'une année pleine et entière de stage permettant une formation professionnelle de qualité et non pas un stage à temps plein avec

compagnonnage. L'alourdissement actuel du stage à 8 h pour les enseignants (16 h pour les CPE et professeurs documentalistes) est déjà très mal ressenti. Il faut revenir à un stage ne dépassant pas le 1/3 des obligations statutaires des titulaires et à une première année à mi-service. Tout comme pour le concours, le SNES réaffirme la nécessité d'un cadrage national de la formation et de la validation.

Les éléments pré-professionnalisants dans les cursus universitaires ne peuvent suffire en terme de formation professionnelle. Ils ne justifient donc pas la suppression d'une année de stage. Il est à craindre par ailleurs que le manque de titulaires et de TZR conduise très vite à l'utilisation d'étudiants comme moyens d'enseignement, mis sur le terrain en guise de formation, ce que nous condamnons. L'organisation et les contenus de l'année de stage devront être revus pour permettre un véritable travail réflexif du stagiaire sur sa pratique rendu nécessaire en raison de la complexité toujours plus grande de notre métier. [si c'est pour demander le retour du mémoire professionnel, c'est non ! Un tel écrit serait d'autant moins justifié avec le recrutement au master.] Il faut en finir avec les écrits qui alourdissent la charge de travail et infantilisent le stagiaire.

L'organisation de la formation au cours de l'année de stage devra prendre en compte les parcours et l'expérience antérieurs des stagiaires. Le SNES continue à refuser le cahier des charges qui sert de référence pour définir les contenus de formation, ainsi que les nouveaux critères de validation, notamment le poids des chefs d'établissement qui comptent dorénavant pour 1/3 ainsi que l'opacité dans laquelle elle se déroule depuis l'an dernier (non communication des avis et des résultats, rectorat se défaussant sur l'IUFM et vice-versa).

La formation des CPE doit intégrer des possibilités de réflexion commune avec les enseignants du second degré sur la complémentarité de leurs missions respectives. La formation pré-professionnelle dans le cadre des masters ne doit pas se substituer à la formation professionnelle après le concours. Les missions des CPE, complémentaires à celles des enseignants, doivent être préservées.

En tout état de cause, la qualification pour enseigner ou exercer le métier de CPE ne peut intervenir qu'au moment de la titularisation à l'issue de l'année de stage.

La mise en œuvre de la réforme du recrutement entraîne de lourdes menaces sur la formation initiale. Au lieu de faire table rase du passé, il faudrait faire le bilan de la formation délivrée par les IUFM, en tirer les conclusions et s'appuyer sur le potentiel de formation existant. Il faudrait par exemple mettre davantage en cohérence les différents éléments de formation pour éviter les redites et répondre aux demandes formulées par les stagiaires plutôt qu'un savoir théorique qui leur apparaît comme très éloigné de leurs préoccupations : il ne s'agit pas de leur donner des « recettes » ponctuelles, mais de partir de leurs expériences pour bâtir une formation qui sera ainsi mieux acceptée et donc plus efficace.

Quelle que soit la date de mise en œuvre de l'élévation du niveau de recrutement, il faudra définir des mesures transitoires.

Concernant les non-titulaires il faudra créer des dispositifs spécifiques permettant de prendre en compte leur expérience professionnelle dans le cadre de la VAE. Les AED ont actuellement la possibilité de passer les concours internes, ce qui ne sera sans doute plus le cas dans la majorité des cas avec l'élévation du recrutement au master. Il est donc nécessaire de revoir leur situation, et de revenir au statut des Mi-Se (étudiants se destinant aux concours d'enseignement dans leur grande majorité) et de réfléchir à la prise en compte d'une VAE

3.5 Entrée dans le métier

Depuis la rentrée 2008, les néo-titulaires bénéficient d'une formation de 120 heures la première année et 60 heures la seconde. Malgré les demandes du SNES, aucun cadrage national n'a été mis en place, le ministère laissant toute latitude aux recteurs et aux IUFM. Les disparités sont nombreuses selon les académies, aussi bien en termes d'organisation que de contenus de formation. **On constate** Le SNES dénonce que les formations se déroulent le plus souvent en dehors du temps de travail et ne correspondent pas aux attentes des néo-titulaires. Cette mesure est cependant la

reconnaissance de l'exigence que nous portons de l'entrée progressive dans le métier. ~~Quels-organisation (décharge, autres modalités...) et contenus de formation envisager ?~~

La revendication du SNES garde toute sa pertinence : une première année à mi-service permettant au T1 de suivre une formation librement choisie, qui ne soit pas seulement professionnelle mais aussi universitaire et pas obligatoirement en fonction de son affectation et service de néotitulaire

3.6 Formation continue

La formation continue dépend des pilotages académiques et la réduction de ses moyens est constante. Un cahier des charges défini par l'employeur propose à différents prestataires des mises en place de dispositifs souvent à moindre coût. Le poids de l'animation pédagogique par les corps d'inspection a pris de l'ampleur, vers des publics de plus en plus désignés. Les dispositifs sont variés mais de plus en plus descendants ou organisés sur site en établissement, destinés à l'adaptation à l'emploi, la mise en œuvre des réformes. Les programmes académiques ont vu leurs crédits se réduire ou être dilués dans différentes actions, réduisant de fait l'offre aux personnels, la diversité et la qualité de ses intervenants. La concertation dans ce domaine avec les organisations syndicales est réduite voir indigente. L'analyse des besoins de formation est rare. Les critères nationaux d'évaluation des dispositifs (participation, journées stagiaires, ...) sont insuffisants pour une analyse qualitative de l'offre et de son organisation.

La formation continue est insuffisante pour répondre aux besoins de renouvellement et d'approfondissement des connaissances disciplinaires, aux besoins de promotions et de mobilité professionnelle, aux besoins des équipes, à l'intégration des apports de la recherche. ~~L'Université, qui a intégré l'HUFM, peut jouer un rôle majeur, quel doit-il être ? Quels nouveaux dispositifs de formation doivent être revendiqués ? Comment la formation peut-elle prendre sa place dans l'année scolaire en dégageant du temps ?~~

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 »).

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

IV. Revalorisation de nos métiers

Le SNES a élaboré dans ses congrès précédents un ensemble cohérent de revendications pour revaloriser nos métiers dans toutes leurs dimensions: salaires, carrières, charge et temps de travail, formation, mobilité. Toutes ces revendications restent d'actualité et doivent s'ajouter à la revalorisation liée au recrutement au master : nous n'acceptons pas en effet que le ministère passe à la trappe la perte salariale estimée à 27 % depuis 1983 et nous continuons à porter la revendication d'un rattrapage (sans oublier les pensions). Cette question est d'autant plus importante au moment où il faut renouveler une bonne partie de la profession et rendre attractifs nos métiers aussi par la question des traitements.

4.1.1 Une problématique renouvelée : master et revalorisation

4.1.1.1. L'élévation du recrutement que nous revendiquons depuis longtemps devient réalité et doit

être prise en compte dans notre démarche revendicative. La revalorisation doit répondre, comme nous l'avons toujours revendiqué, au déclasserement salarial de nos professions et à l'évolution de nos métiers.

4.1.1.2. En même temps, nos revendications doivent s'articuler avec les conséquences du recrutement au niveau master qui implique la construction d'un nouveau classement indiciaire des corps : nous ne pouvons laisser s'installer une coupure statutaire entre les « actuels » certifiés/CPE et agrégés et les nouveaux recrutés. C'est d'ailleurs aussi l'occasion de régler enfin les injustices faites aux CO-Psy.

4.1.1.3. Il s'agit en même temps d'intégrer dans notre démarche revendicative la portée du recrutement au master pour la dynamique d'unification que nous portons pour les catégories du second degré depuis le congrès de Strasbourg.

4.1.2 Quelles revendications pour le recrutement au master ?

Deux questions principales doivent être débattues et trouver réponse : quel classement indiciaire revendiqué et quelle traduction statutaire peut-on revendiquer ?

4.1.2.1 Définir l'espace indiciaire

Dans le cadre des principes que nous défendons dans la fonction publique, les classements indiciaires que nous voulons pour les « nouveaux recrutés » se fondent sur le niveau de qualification exigé au moment du recrutement. Cela signifie que certifiés, CPE et agrégés recrutés au niveau du master doivent se situer dans un même espace indiciaire. Le maintien de deux concours (capes/t, agrégation) en lien avec ce que sont les définitions statutaires des missions des deux corps actuels implique de construire deux grilles indiciaires, sauf à entrer dans l'indemnitaire et la rémunération fonctionnelle, ce que nous récusons. En conséquence, les certifiés et CPE recrutés au master, les CO-Psy doivent se situer au niveau de ce que nous revendiquons pour les actuels agrégés avec une grille indiciaire de rémunération indices 518-963, soit la référence au corps actuel des agrégés revalorisés. Pour les agrégés recrutés au master, on pourrait revendiquer un nouvel espace indiciaire correspondant à celui des chaires supérieures intégrant l'échelle lettre B (indices 658-1058).

4.1.2.2. Quelle traduction statutaire ?

~~Certifiés et agrégés, exerçant des missions communes dans le champ des enseignements de second degré, faut-il conserver deux corps ou réfléchir comme nous l'avons envisagé la construction d'un nouveau corps à deux grades correspondant aux deux concours ? La réponse doit être construite en tenant compte de la double problématique d'unification et de la nécessité de tenir compte des processus d'intégration à construire entre actuels et nouveaux recrutés.~~

Le SNES s'est opposé à la création de la hors-classe, la considérant comme un pis-aller par rapport à sa demande de revalorisation et de reconstruction de la grille indiciaire. Proposer actuellement de créer un corps à 2 grades irait donc à l'encontre de ce que nous avons toujours revendiqué, ce serait également donner un « titre » à une partie du corps sans lui donner les bénéfices en terme de rémunérations ou de services. Le recrutement au master ne doit donc pas être l'occasion d'en rabattre sur notre revendication : l'corps des agrégés revalorisé doit devenir la référence en terme de recrutement, de rémunération et de temps de travail pour tous.

4.1.3. Quelles exigences pour nos carrières ?

4.1.3.1. Notre socle revendicatif reste le suivant : reconstruction de la grille indiciaire (dont intégration des échelons terminaux des hors classes dans une carrière normale ; accès des chaires supérieures à l'échelle lettre B) ; avancement accéléré et raccourcissement de la durée de la carrière ; développement de la promotion interne, revalorisation des indemnités existantes, mesures

spécifiques à l'entrée dans le métier, **réparation des injustices concernant les intégrés 89 – 93.** C'est l'objectif des négociations que nous exigeons aujourd'hui dans la perspective de l'agrégation revalorisée comme référence pour tous en terme de recrutement, de rémunération et de temps de travail.

4.1.3.2. En même temps, nous affirmons la nécessité de construire les processus d'unification et de ne pas permettre que s'institutionnalise une coupure entre actuels et futurs recrutés. Ces processus pourraient s'appuyer à la fois sur la création immédiate de nouveaux débouchés de carrière au delà de l'indice 783 pour les certifiés actuels, au-delà de l'indice 963 pour les agrégés, sur le développement de la liste d'aptitude au corps des agrégés et l'élargissement de l'accès aux chaires supérieures.

4.2. Services et conditions de travail

La question de la charge de travail reste une préoccupation essentielle: effectifs, établissements difficiles, temps de travail. Nous devons poursuivre notre bataille contre le recours aux heures supplémentaires. Nous proposons de confirmer les revendications sur nos services et le temps de travail élaborées au congrès de Clermont-Ferrand qui répondent aux exigences des personnels pour mieux travailler et faire face aux défis du système éducatif. Nous réaffirmons que la définition hebdomadaire du service ne saurait être mise en cause.

Quelles évolutions devons-nous faire prendre en compte, en particulier pour les enseignants documentalistes, les CPE et les CO-Psy ?

Documentalistes : 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.

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, avec l'affaiblissement des équipes vie scolaire, et la dénaturation des missions introduites par le biais du recrutement de personnes précaires non qualifiées, comme les médiateurs avec des missions empiétant sur celles des CPE, assistantes sociales et AED. L'exercice du métier ne peut se concevoir avec un effectif d'élèves dépassant 250, ce qui implique un nouveau recrutement par la création de postes aux concours à hauteur des besoins. Nous demandons l'alignement des rémunérations ISOE et HS

4.3. Déconcentration accrue et individualisation de la gestion des personnels.

4.3.1. En renforçant la déconcentration, le gouvernement développe l'individualisation des « parcours de carrière », qu'il oppose à la revendication syndicale de mesures générales et de cadres collectifs de gestion. Le principe même de carrière est remis en cause, le droit à mutation de tous est attaqué. Dix ans de déconcentration des opérations de mutation ont durablement réduit la mobilité des personnels et favorisé les arbitraires locaux (**par exemple le choix des personnels par la création de postes spécifiques**), contenus toutefois par l'action syndicale.

Le SNES réaffirme que les droits de chacun sont d'autant mieux garantis qu'ils sont communs à tous. Cela implique l'amélioration des dispositions statutaires et le retour à une gestion nationale des carrières et du mouvement. Des règles nationales de gestion communes à toutes les académies, fondées sur des critères objectifs, transparents et stables doivent s'appliquer à tous.

Concernant le mouvement, le congrès aura à confirmer les mandats antérieurs, concernant notamment le profilage des postes, le respect et les équilibres du barème, l'unicité des opérations de première affectation et de mutation (titulaires et néo-titulaires). L'attaque contre le paritarisme

programmée par le ministère (mouvement 2009) est une attaque contre les droits des personnels : elle doit être mise en échec.

4.3.2. La question des compléments de service devient très aiguë, en raison des suppressions d'emploi et de postes et en lien avec la réduction des horaires-élèves. Dans la continuité des revendications exposées au congrès de Clermont-Ferrand, le SNES réaffirme ses demandes concernant la suppression du recours au complément de service, la non imposition du service en documentation, le respect de la qualification et de la discipline de recrutement, l'amélioration des dispositions statutaires sur le remplacement (service et affectation des TZR).

4.3.3. La question du remplacement

~~La politique ministérielle renonce désormais à reconnaître le remplacement comme un besoin permanent assuré par des personnels titulaires aux missions spécifiques.~~

~~Cela conduit à confier aux recteurs la définition des politiques de remplacement tout en confiant aux chefs d'établissement des responsabilités accrues dans ce domaine. La gestion des remplacements doit rester de compétence rectorale,~~ et le SNES réaffirme l'entière portée des revendications des congrès antérieurs, particulièrement celui de Clermont-Ferrand.

notamment la nécessité de faire effectuer les remplacements par des personnels titulaires. Il faut pour cela revendiquer un nombre suffisant de titulaires remplaçants (ainsi qu'un calibrage adéquat du nombre de TZR par zones, elles mêmes calibrées) et rendre la fonction attractive et non subie. Or, par la dégradation constante depuis 10 ans de la situation des TZR (affectations hors discipline, pression pour effectuer des remplacements « Robien », affectations sur plusieurs établissements très éloignés, érosion continue des indemnités, ...), le ministère a conduit les collègues à exercer les missions de remplacement de façon contrainte ou comme choix par défaut. Pour remédier à cela, il faut dans un premier temps exiger le respect des textes actuels (décret de 1999, de 1950 pour les compléments de service et de 1980 pour l'exercice en documentation) et réaffirmer que la gestion des remplacements est de compétence rectorale, le recteur pouvant seul déclencher une suppléance ; puis 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 :

- 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 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.

Le SNES doit se battre sur ces 2 axes, tout comme il continue à se battre contre la mise en œuvre des dispositifs de « suppléances de courte durée » imposés depuis le ministère Robien : conditions de travail et nombre de postes, en montrant à l'ensemble de la profession le problème posé par l'absence de remplaçants qualifiés. Il doit également s'opposer à toute tentative de mise en place de l'agence nationale de remplacement, que ce soit avec des TZR ou des non-titulaires.

Une telle bataille ne peut se faire qu'en unifiant les ripostes académiques et en facilitant le travail des militants en charge de ces questions (liste de diffusion/discussion pour permettre une information rapide des avancées ou reculs dans chaque académie, réunions régulières au

S4 pour mise au point sur les problèmes émergents et mise en cohérence des revendications, stage de formation à destination des militants des secteurs TZR académiques, mais aussi dans les académies ne disposant pas d'un secteur ou de relais TZR ...)

4.3.4 Reconversion

Des disciplines sont confrontées à des baisses importantes d'effectifs, baisses qui sont souvent organisées par l'institution elle-même, comme c'est le cas pour la filière technologique. L'administration utilise la culpabilisation, les pressions, voire la mise en demeure sur les collègues pour leur faire accepter des services hors de leur discipline de recrutement (Génies en Technologie, Russe en Documentation, etc). L'action juridique est longue et n'a permis que des succès partiels (limitation à un complément de service dans une autre discipline d'au maximum 9 h pour un certifié).

Certains collègues seraient pourtant demandeurs d'une reconversion choisie, avec formation « lourde » et attribution de bonifications pour la première affectation, ce qui commence à être mis en place dans l'académie de Lille, mais avec des dérives (information confidentielle, sélection par les IPR, discrimination à l'âge). D'autres font « office de » depuis des années, mais l'officialisation de leur reconversion est refusée par les IPR, moins regardants et critiques à l'égard des affectations forcées de TZR hors discipline. C'est le cas en documentation. La reconversion ne doit pas relever de la seule décision d'une GRH. Elle ne doit pas se faire systématiquement vers la documentation. Il faut qu'elle reste à la marge, la priorité étant le recrutement par concours. Elle doit s'effectuer dans un cadre identifié dont les modalités doivent être transparentes contrairement aux pratiques actuelles.

La question des agrégés se pose également : les dispositifs leur sont fermés pour l'instant.

Il est nécessaire d'obtenir un cadrage national pour la reconversion des collègues volontaires.

4.4. La situation des non-titulaires

L'emploi des non titulaires est menacé par les suppressions de postes et le développement des heures supplémentaires. Les succès de l'action syndicale de refus des HS ont permis le réemploi de certains d'entre eux.

Face à la réduction des postes aux concours, à la volonté de développer le recours au contrat, l'intervention syndicale sur ce dossier est essentielle (cf. 1-4).

Les mandats d'un réemploi de tous et de l'abolition de la vacation, de l'arrêt du recrutement de non titulaires demeurent d'actualité. Le SNES dénonce l'instauration du CDI dans la Fonction publique, d'une part c'est un leurre (les critères exigés pour l'obtenir excluent bon nombre de titulaires qui ont connu une interruption de réemploi, d'autre part car il apporte peu à ceux qui en bénéficient (pas de grille indiciaire, pas d'évolution de carrière, pas de garantie d'emploi)), d'autre part c'est une institutionnalisation de la précarité qui annonce l'institution d'une Fonction publique de contrat en lieu et place d'une Fonction publique de statut.

Dans l'attente de la mise en place du plan de titularisation que nous demandons (congrés formation, augmentation du nombre de postes aux concours et des voies de titularisation, après une certaine ancienneté dispense des épreuves théoriques), il faut obtenir une amélioration des conditions d'emploi des non-titulaires :

- arrêt du recours à la vacation
- amélioration du montant de la rémunération
- arrêt des retards de paiement
- prise en compte des frais occasionnés par des déplacements professionnels lointains (même traitement que les TZR : affectation sur une zone géographique définie en CCP, avec établissement de rattachement permettant de réclamer des frais de déplacement ?)

Le recours à des COP contractuels est en forte progression pour faire face au nombre important de postes vacants sur le territoire. La proportion peut atteindre 25 % dans certains

départements. Des modalités d'entrées supplémentaires dans les centres de formation doivent être envisagées (du type 3ème concours) et le concours interne doit être réouvert. Le congrès de Clermont Ferrand a formalisé nos demandes de deux grilles indiciaires revalorisées et formulé l'exigence d'un droit à mutation volontaire des personnels en CDI, y compris au niveau inter académique. Comment l'organiser ?

Les contractuels en CDI sont censés exercer dans le ressort de l'académie. A l'opposé, certains recteurs tentent de les affecter définitivement sur des emplois vacants, soustraits au mouvement des titulaires, ce qui n'est pas acceptable pour le SNES. Les affectations annuelles, comme les demandes de changement de zone au sein de l'académie, doivent être examinées en CCP à l'issue des mouvements intra.

~~Comment leur assurer cependant une certaine stabilité géographique ? Une affectation définitive sur une zone géographique délimitée avec rattachement à un établissement doit elle envisagée ?~~

4.5 L'évaluation des personnels

Les orientations gouvernementales ont été confirmées : des discours présidentiels (Nantes, Lille) aux propositions Pochard et au rapport Silicani, s'affirme la volonté de faire de l'évaluation une des pierres angulaires de la casse du statut de la fonction publique et d'individualiser la gestion des personnels au service du désengagement de l'État et de l'affaiblissement des services publics. Les pressions sont énormes et c'est, dans ce cadre, que s'inscrivent les attaques ministérielles contre le paritarisme.

Nous y opposons nos demandes de transformation de l'évaluation telles que nous les avons formulées dans nos derniers congrès. Si le renforcement du pouvoir des chefs d'établissement est largement récusé, la place accrue qui leur est donnée dans certaines opérations de promotion (hors classes par exemple), nous ne parvenons pas à construire une riposte collective à la hauteur des enjeux et les questions de l'évaluation, notamment liées à l'inspection. La conception de l'évaluation que revendiquons doit faire l'objet d'une prise en charge plus collective dans nos professions. **~~Quelles initiatives devons-nous prendre pour avancer sur ces questions et contrer l'offensive gouvernementale ?~~**

Dans l'attente d'un retour à une gestion centralisée des personnels, et de la satisfaction de nos revendications (avancement, grille indiciaire, unification des corps), il faut dénoncer les inégalités qui existent entre disciplines (retards d'inspection, écarts de notation) et réclamer une harmonisation pour les certifiés (un traitement par discipline ?).

Pour la documentation : l'écart qui va croître entre l'inspection vie scolaire et le haut niveau de qualification exigé par le Master, rend d'autant plus urgente notre demande d'une inspection spécifique.

4.6 La question de la programmation pluriannuelle

La revalorisation ambitieuse de nos métiers que nous revendiquons implique que notre congrès réfléchisse à une programmation pluriannuelle des mesures. Cette programmation doit comporter des mesures significatives immédiates qui n'écartent personne et fixer clairement les perspectives comme les échéances.

4.7 La surveillance

Dans nos derniers congrès, nous avons retenu l'objectif de reconstruire un statut rénové d'étudiant-surveillant. Cet objectif doit rester le nôtre. L'amélioration de la situation des AED est urgente.

~~Quelles revendications immédiates faut-il formuler en terme de temps de travail et de formation pour mieux s'adapter aux réalités des personnels recrutés ? Les AED les plus anciens arrivent au terme des six ans d'emploi : quels dispositifs revendiquer pour leur éviter le chômage ?~~

Le SNES revendique pour les AED un temps de travail au plus égal à celui des MI-SE pour un salaire identique. La « possibilité » d'obtenir 100h (si mi-temps) ou 200 h (si temps plein).

pour que la formation devienne un droit. Le SNES en fera l'une des priorités de ses revendications. Les nouveaux droits obtenus par la circulaire du 21 août 2008 (décret d'avril 2008) définissant le droit à absence sans rattrapage lors des sessions d'examens et de concours restera lettre morte si le SNES n'en fait pas un cheval de bataille majeur des 2 années à venir. Les AED arrivés au terme des 6 ans d'emploi peuvent passer les concours internes d'enseignement. Mais le MEN n'a pas mis en oeuvre ce qui aurait permis une réelle formation pour un choix d'orientation professionnelle. Il faut aussi revendiquer un dispositif transitoire dans le cadre de la mastérisation. Les contrats d'EVS doivent être refusés et convertis en contrats d'AED en attendant le nouveau statut d'étudiant-surveillant.

4.8 Quel statut pour les AVS ?

La scolarisation des élèves en situation de handicap nécessite la contribution de personnels spécialisés. Le SNES demande un bilan de la situation de scolarisation des élèves handicapés et des conditions de l'encadrement par les AVS. Les AVS sont actuellement recrutés sous ~~statut~~ contrat d'AED, ce qui n'est nullement adapté, leurs missions spécifiques requérant une qualification particulière. Nous considérons qu'il est nécessaire de créer un statut particulier correspondant à ce métier nouveau de l'éducation. Nous proposons de le situer en catégorie B et de travailler à la définition des conditions de recrutement et de formation, d'emploi et d'exercice. Le SNES rappelle d'ores et déjà son attachement au recrutement par concours comme voie d'accès principale à la Fonction Publique. Les conditions d'accès à ce nouveau métier pour les AVS actuellement en fonction devront être prises en considération dans ce cadre. Une formation initiale et continue devra aussi être mise en place. L'existence d'une VAE pour les AVS ne semble pas réellement se traduire dans la réalité ; le SNES interpellera le ministère sur ces questions

5. Laïcité

5.1 Le contenu des discours prononcés au Latran et à Riyad est inacceptable

Dans de nombreuses parties de ces discours il s'agit d'une charge sans précédent, de la part d'un président de la République, contre le principe même de laïcité.

- Valorisation de « l'espérance religieuse » contre la morale laïque alors que le choix et la richesse de la laïcité sont justement de ne pas s'immiscer dans cette « aspiration à l'infini », laissant chaque citoyen, sur ce sujet, libre de sa propre réponse.
- Appel aux religions pour aller à la rescousse des politiques libérales qui accroissent les inégalités, mettent à mal les solidarités et fragmentent le lien social.
- Primauté du religieux sur le laïque dans la transmission des valeurs, la définition du « bien et du mal » contestant à l'homme ~~et à la société~~ la capacité, sans la religion, de définir ce qui est bien et mal.
- Volonté de ramener l'identité nationale aux racines chrétiennes.

~~Tout en condamnant ces propos venant d'un Président de la République en exercice avec la plus extrême fermeté, le SNES rappelle son attachement à la laïcité qui est un élément majeur du lien politique. Il rappelle aussi son attachement à la loi de 1905 en ce qu'elle garantit la liberté de conscience et de culte mais impose que la République ne reconnaisse ni ne soutienne aucun culte par quelque forme que ce soit. Elle garantit ainsi à l'encontre du prosélytisme religieux la liberté absolue d'être sans religion.~~

“La remise en cause du pacte laïque par le président de la République, exprimée à Latran et à Ryad, et la volonté qu'il a maintes fois manifestée de modifier la loi de 1905 ne peuvent que laisser poindre une volonté politique de porter atteinte au dispositif laïque français .

Ce dispositif, résultat d'un compromis, permet à chacun de croire ou de ne pas croire comme de partager des valeurs communes grâce à un pacte civique qui dissocie champ politique et

confessions et exclut que ces dernières puissent imposer leurs normes à d'autres que leurs membres. A un moment où les tendances communautaristes sont de plus en plus prégnantes, toute remise en cause de la laïcité ne pourrait que porter atteinte à la paix civile. C'est pourquoi le SNES entend rappeler que le socle laïque est un bien commun qu'il appartient à chacun de préserver et de renforcer car il est un des facteurs essentiels de notre liberté de conscience."

5.3 Si Nicolas Sarkozy dit qu'il ne modifiera pas « les grands équilibres de la loi de 1905 », le contenu même de son discours constitue une remise en cause d'éléments essentiels de cette loi qui impose à l'Etat et à ses représentants (en particulier le premier d'entre eux) une stricte neutralité. En proposant une « laïcité positive », N. Sarkozy donne une connotation négative aux principes de laïcité tels qu'ils existent aujourd'hui et laisse donc planer la perspective de leur remise en cause. La très large unité du mouvement laïque au lendemain des propos de N. Sarkozy, l'indignation qu'ils ont suscitée doit permettre de maintenir une forte et active vigilance contre toute tentative de remise en cause de la laïcité dont la loi de 1905 est la clef de voûte.

[Le SNES regrette que la loi de 1905 ne s'applique pas sur tout le territoire national et demande la fin du statut particulier d'Alsace Moselle.](#)

5.4 Plus récemment, l'accord passé entre la France et le Vatican visant à une reconnaissance systématique des titres et diplômes attribués par les universités catholiques est une nouvelle atteinte à la laïcité. De plus elle conduit à une remise en cause du monopole des grades universitaires par l'Etat.

En effet cet accord met en place une reconnaissance à priori des diplômes attribués par les universités catholiques en lieu et place d'un contrôle systématique de l'Etat par le Recteur ou dans le cadre de convention entre les universités publiques et les universités catholiques. Le SNES dénonce cet accord et exige sa remise en cause. Il recherche avec les mouvements laïques les conditions d'une réaction unitaire.

[Le congrès du SNES affirme son refus du dualisme scolaire. Il demande donc la nationalisation sans rachat ni indemnisation des biens de l'enseignement privé sous association et l'intégration des personnels dans un grand service public et laïc d'Education, seul à même d'assurer la mixité sociale et géographique nécessaire](#)

[5.5 Parce que la laïcité ne se cantonne pas au religieux, le SNES s'oppose également à toutes les atteintes qui lui seront faites par le biais par exemple de signatures de conventions, d'appels d'offres ou de sponsoring d'activités pédagogiques avec des entreprises privées \(ex : certificats de langues vivantes qui menacent l'existence même des diplômes nationaux et coûtent entre 800 millions et un milliard d'euros\).](#)

Les programmes scolaires ne peuvent être définis que dans un cadre associant universitaires et enseignants, à l'exclusion de tout « membre de la société civile ». Le SNES dénonce les tentatives de groupes de pression patronaux, religieux, politiques ou autres pour influencer les programmes scolaires et pour remettre en cause la légitimité des contenus enseignés.

[Il dénonce également toutes les tentatives visant à instaurer une Histoire, une Philosophie ou une Economie officielles](#)

Texte adopté à l'unanimité : 79 pour, 0 contre, 0 abstentions, 0 refus de vote