

Thème 2 – Établissements et personnels : nos métiers en question

RAPPORTEUR

Jessica CAMPAIN

Introduction

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

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

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

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

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

Les tentatives de faire de l'évaluation des personnels un outil de ce management ont pu être en partie contrées, mais elles relèvent de la même politique et la vigilance reste nécessaire. Très souvent les collectivités territoriales, indépendamment de leur couleur

Les tentatives de faire de l'évaluation des personnels un outil de ce management ont pu être en partie contrées, mais elles relèvent de la même politique et la vigilance reste nécessaire. ***Il est inconcevable que le « mérite » soit un critère d'évaluation, tel que***

politique, se joignent à ce concert et cherchent à intervenir toujours plus dans la pédagogie.

l'éducation nationale le conçoit. Très souvent les collectivités territoriales, indépendamment de leur couleur politique, se joignent à ce concert et cherchent à intervenir toujours plus dans la pédagogie.

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

Cet objectif reste. Pour le réaffirmer avec plus de force, nous devons réfléchir plus avant à nos revendications quant au rôle de l'État dans le pilotage du système éducatif et aux moyens de sortir de ces méthodes de « management ».

Cet objectif reste. Pour le réaffirmer avec plus de force, nous devons réfléchir plus avant à nos revendications quant au rôle de l'État dans le pilotage du système éducatif et aux moyens de sortir de ces méthodes de « management ».

Aussi, il importe de défendre statut, protection indispensable du service public d'éducation nationale contre les intérêts marchands.

1. Pour le respect de nos métiers et de la démocratie dans les établissements

La réflexion du SNES-FSU sur le métier et la démocratie dans les établissements ne date pas d'aujourd'hui. Le contexte n'invalide pas les analyses faites sur le développement d'une autonomie dont on ne veut pas. Il nécessite de regarder comment affronter les nouvelles offensives.

1.1. La question de l'autonomie

Dans l'accentuation des politiques de ses prédécesseurs, le ministre Blanquer plaide pour des établissements plus autonomes mettant en avant la responsabilité des acteurs dans l'adaptation aux « réalités locales » pour, au final, mieux les abandonner sans leur donner les moyens nécessaires. L'autonomie serait le remède miracle pour transformer le système éducatif qui, à l'entendre, serait trop centralisé, trop national mais laisserait trop de liberté aux personnels et/ou trop de pouvoir aux organisations syndicales...

En fait, derrière ce terme d'autonomie se cachent, en théorie, des conceptions diverses, souvent antagonistes de ce que doivent être les degrés de liberté laissés aux établissements, aux chefs d'établissements, aux personnels d'enseignement et d'éducation.

En fait, derrière ce terme d'autonomie se cachent, en théorie, des conceptions diverses, souvent antagonistes de ce que doivent être les degrés de liberté laissés aux établissements, aux chefs d'établissements, aux personnels d'enseignement et d'éducation ***et aux Psy EN.***

Dans la réalité, la mise en œuvre de cette « autonomie » depuis 2005 se traduit par des restrictions de l'autonomie professionnelle des personnels et particulièrement de ceux d'éducation et d'enseignement et par des marges de manœuvre plus grandes pour les chefs d'établissement. Une revendication essentielle des personnels est d'être considérés comme concepteurs de leur métier et de disposer d'une marge de liberté dans l'exercice de leur mission.

Dans la réalité, la mise en œuvre de cette « autonomie » depuis 2005 se traduit par des restrictions de l'autonomie professionnelle des personnels et particulièrement de ceux d'éducation et d'enseignement et par ~~des marges de manœuvre plus grandes pour les chefs d'établissement~~ ***une plus grande latitude offerte aux chefs d'établissements pour peser sur les pratiques professionnelles tandis que les prérogatives des C.A sont réduites.*** Une revendication essentielle des personnels est d'être considérés comme concepteurs de leur métier ~~et de disposer d'une marge de liberté dans l'exercice de leur~~

mission exerçant leur mission dans le respect de leur liberté pédagogique et professionnelle.

Pour les professeurs, cette liberté est pédagogique et ses contours sont clairement définis : pouvoir choisir et mettre en œuvre au quotidien les pratiques qui semblent être les plus efficaces dans le contexte de chaque classe prise en charge, en fonction des objectifs pédagogiques, des contenus travaillés, et dans le respect des programmes scolaires définis nationalement. De cette conception du métier découlent les rapports hiérarchiques, les modalités d'évaluation des personnels et leur déroulement de carrière.

Depuis plusieurs années, les pouvoirs successifs ont multiplié les tentatives de renverser cet ordre et cette architecture du service public d'éducation. Les chefs d'établissement veulent s'introniser « premier pédagogue » de leur établissement. Les corps d'inspection se sont laissés transformer en propagandistes des réformes, maniant plus souvent les prescriptions que les conseils.

La résistance des personnels a permis d'éviter des dérives, mais insidieusement la conception des rapports hiérarchiques a changé.

La résistance des personnels a permis d'éviter des dérives, mais insidieusement la conception des rapports hiérarchiques a changé, **tandis que la conflictualité locale augmente, générant de la souffrance professionnelle.**

La notion d'autonomie des établissements est l'outil principal de cette transformation, d'autant plus pratique pour les gouvernements successifs que son périmètre est mouvant suivant les réformes et suivant les aspirations des différents personnels, comme l'ont montré les réformes Chatel du lycée et la réforme « collège2016 ».

La notion d'autonomie des établissements est l'outil principal de cette transformation, d'autant plus pratique pour les gouvernements successifs que son périmètre est mouvant suivant les réformes et suivant les aspirations des différents personnels, comme l'ont montré les réformes Chatel du lycée et la réforme « collège2016 ». **Les réformes du baccalauréat et du lycée proposées par Blanquer ne feront qu'accentuer ce phénomène et doivent donc être abrogées.**

Avec la première a été introduite la possibilité de moduler les horaires disciplinaires et la seconde a autorisé la modulation des contenus enseignés. La mise en place de programmes de cycle au collège, la diversité des formes d'évaluation du travail des élèves, l'interdisciplinarité à construire en équipe avec les enseignements pratiques interdisciplinaires au collège et les TPE au lycée... pourraient aussi laisser penser que beaucoup de liberté est laissée aux professeurs pour élaborer leurs choix pédagogiques en collège et en lycée.

Or, cette liberté est illusoire : déterminer localement ce que les élèves devront apprendre plutôt en 5e, en 4e ou en 3e risque de renforcer des inégalités – déjà fortes – entre établissements et entre élèves et ne conduira pas magiquement à faire progresser les élèves. Se pose de plus la question du temps et du lieu pour débattre des choix à faire localement.

Par ailleurs les professeurs n'ont jamais été autant caporalisés : enjoins à l'autonomie, ils sont sommés d'appliquer les consignes les plus absurdes et le travail d'élaboration collective des choix pédagogiques pertinents, qui relèvent de leur liberté, est de plus en plus difficile. Avec des conséquences connues : perte du sens du métier, fortes contradictions ingérables, tensions entre les différents échelons de la hiérarchie, concurrence entre personnels...

À toutes les échelles des administrations de l'ÉN, le SNES-FSU s'oppose à ces logiques managériales, débouchant sur : inégalités et mises en concurrence entre les établissements, les classes, les personnels ; conditions d'exercice du métier négociées au local avec pour corollaire injustice, inégalités, soumission aux pressions hiérarchiques, développement de l'individualisation. Il appartient à l'État de garantir l'égalité des élèves comme celle des personnels sur tout le territoire. Le service public d'éducation a pour mission d'éduquer l'ensemble de la jeunesse et de lutter contre les inégalités, sociales et territoriales.

Son organisation, qui devrait être identique partout, doit participer à la construction de l'égalité réelle des droits.

La prise en compte des difficultés locales ne passe pas par un affranchissement des règles nationales mais par des moyens supplémentaires pour une organisation pédagogique plus soucieuse des besoins des élèves.

Le SNES-FSU porte un projet de coopération des personnels, dans le respect et l'exercice des droits et devoirs de chacun, propre à construire une école respectueuse des intérêts de ses usagers.

La mise en œuvre collective des droits statutaires de nos métiers et celle de nos professionnalités sont les meilleures garantes de l'intérêt général.

Le SNES-FSU a veillé à ce que la nouvelle organisation des modalités d'évaluation des personnels rende plus facile cet exercice de la liberté pédagogique. Nous avons participé là à la construction d'un puissant outil d'affirmation de la professionnalité des personnels d'éducation et d'enseignement.

Le SNES-FSU *doit a-veiller* à ce que la nouvelle organisation des modalités d'évaluation des personnels rende plus facile cet exercice de la liberté pédagogique. ~~Nous avons participé là à la construction d'un puissant outil d'affirmation de la professionnalité des personnels d'éducation et d'enseignement.~~
Ainsi il faut poursuivre la mobilisation afin d'obtenir une déconnection totale entre évaluation et avancement.

1.2. Organiser ensemble notre quotidien : les personnels d'enseignement et d'éducation premiers acteurs dans les domaines pédagogiques et éducatifs de l'établissement

Il est urgent que les personnels d'enseignement et d'éducation puissent s'affirmer partout comme des acteurs dans les domaines pédagogiques et éducatifs. Il s'agit de faire vivre et respecter la liberté pédagogique.

Il est urgent *et nécessaire* que les personnels d'enseignement et d'éducation puissent s'affirmer partout comme des acteurs dans les domaines pédagogiques et éducatifs. Il s'agit de faire vivre et respecter la liberté pédagogique.

Redonner vie à cette liberté implique de revoir profondément les modalités de fonctionnement des établissements et les rapports hiérarchiques.

Redonner vie à cette liberté implique de revoir profondément les modalités de fonctionnement des établissements et les rapports hiérarchiques.

Il faut lutter contre l'instauration pernicieuse de nouvelles hiérarchies intermédiaires.

Faire confiance aux personnels est une urgence. Que le ministre, qui prétend en faire le point clé de sa politique commence par renoncer à l'empilement des différents conseils et renonce aussi à imposer méthodes et pratiques.

Faire confiance aux personnels est une urgence. ~~Que le ministre, qui prétend en faire le point clé de sa politique commence par renoncer à l'empilement des différents conseils et renonce aussi à imposer méthodes et pratiques.~~ ***Les enseignants sont les seuls à avoir l'expertise, et la connaissance des élèves pour adapter leurs enseignements. Il n'est pas concevable d'avoir des méthodes et des pratiques « types » au regard de la diversité des publics. Chaque situation est différente et une adaptation quotidienne est essentielle pour pouvoir transmettre les savoirs.***

La question des choix pédagogiques se pose à deux niveaux. Certaines décisions relèvent de l'autonomie de l'établissement et donc pour partie du conseil d'administration, d'autres relèvent de l'autonomie professionnelle et de choix individuels ou collectifs.

Concernant les premières (utilisation de la DHG notamment) le CA doit jouer son rôle et respecter les prérogatives des équipes pédagogiques. Ainsi, concernant la partie pédagogique du projet d'établissement il ne peut statuer que sur proposition des équipes pédagogiques. Concernant les secondes, nombre de décisions (utilisation des crédits d'enseignement, préparation de la rentrée scolaire, organisation d'activités pédagogiques transversales ou communes à plusieurs classes, élaboration de la partie pédagogique du projet d'établissement...) sont prises sans réelle concertation ou transparence.

~~Concernant les premières (utilisation de la DHG notamment) le~~ ***Le CA doit jouer son rôle et respecter les prérogatives des équipes pédagogiques. Ainsi, concernant la partie pédagogique du projet d'établissement il ne peut statuer que sur proposition des équipes pédagogiques.***
~~Concernant les secondes,~~ ***Le chef d'établissement est le garant du respect du fonctionnement démocratique du CA, dont il exécute les décisions. Le conseil pédagogique doit être ouvert à l'ensemble des personnels enseignant et d'éducation. Il doit être un lieu de débat démocratique et l'émanation de la voix des personnels ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Il nous faut y trouver les conditions d'exercice de notre pouvoir pédagogique. Nombre*** nombre de décisions (utilisation des crédits d'enseignement, préparation de la rentrée scolaire, organisation d'activités pédagogiques transversales ou communes à plusieurs classes, élaboration de la partie pédagogique du projet d'établissement...) sont prises sans réelle concertation ou transparence.

Parce que, dans son mode de désignation et de fonctionnement, il ne respecte pas l'autonomie professionnelle des personnels, le conseil pédagogique ne répond pas à l'exercice de ces responsabilités collectives des équipes.

~~Parce que, dans son mode de désignation et de fonctionnement, il ne respecte pas l'autonomie professionnelle des personnels, le conseil pédagogique ne répond pas à l'exercice de ces responsabilités collectives des équipes.~~

<p>Le CA n'a pas plus vocation et légitimité à s'y substituer sur ces points. Il nous faut trouver les conditions d'exercice de notre pouvoir pédagogique.</p>	<p>Le CA n'a pas plus vocation et légitimité à s'y substituer sur ces points. Il nous faut trouver les conditions d'exercice de notre pouvoir pédagogique.</p>
<p>Les équipes doivent décider de ce qui concerne leur discipline ou champ disciplinaire : dans le respect de la liberté pédagogique de chacun, le conseil d'enseignement est le lieu de ces décisions entre professionnels.</p>	<p>Les équipes doivent décider de ce qui concerne leur discipline ou champ disciplinaire : dans le respect de la liberté pédagogique de chacun, le conseil d'enseignement est le lieu de ces décisions entre professionnels. <i>Sur les questions d'orientation, les actions décidées dans l'établissement doivent s'appuyer sur les compétences des Psy EN et des CIO pour élaborer les actions. En aucun cas les Psy EN ne doivent se trouver en situation de mettre en œuvre des actions qu'ils n'auraient pas contribué à élaborer ou qui seraient contraires à leur déontologie.</i></p>
<p>Les questions pédagogiques globales à un niveau, à un cycle, à un établissement doivent trouver les moments de leur débat démocratique.</p>	<p>Les questions pédagogiques globales à un niveau, à un cycle, à un établissement doivent trouver les moments de leur débat démocratique.</p>
<p>Il faut se saisir de tous les outils HMIS, AG... pour traiter syndicalement ces questions et participer à l'élaboration des positions syndicales à défendre en CA. Cela peut être aussi l'occasion, en lien avec élus des personnels au CA et les échelons syndicaux, d'affirmer la voix des personnels dans un dialogue avec les collectivités territoriales : rejets publics de dispositifs pédagogiques non concertés, demandes de matériel pédagogique plus adapté et concerté...</p>	<p>Il faut se saisir de tous les outils HMIS, AG... pour traiter syndicalement ces questions et participer à l'élaboration des positions syndicales à défendre en CA. Cela peut être aussi l'occasion, en lien avec élus des personnels au CA et les échelons syndicaux, d'affirmer la voix des personnels dans un dialogue avec les collectivités territoriales : rejets publics de dispositifs pédagogiques non concertés, demandes de matériel pédagogique plus adapté et concerté...</p>
<p>Pour les décisions pédagogiques collectives transversales qui ne relèvent pas nécessairement d'autres légitimités (CA, conseil d'enseignement...) le SNES demande la banalisation de demi-journées pour qu'elles puissent être travaillées, débattues et tranchées dans un cadre où tous les personnels d'éducation et d'enseignement sont invités.</p>	<p>Pour les décisions pédagogiques collectives, transversales qui ne relèvent pas nécessairement d'autres légitimités (CA, conseil d'enseignement...) le SNES demande la banalisation de demi-journées pour qu'elles puissent être travaillées, débattues et tranchées dans un cadre où tous les personnels d'éducation et d'enseignement sont invités.</p>
<p>Faut-il laisser la possibilité à ces lieux de travail entre pairs de fixer démocratiquement chaque année leurs modalités de fonctionnement ?</p>	
<p>1.3. S'affirmer dans les instances de la vie de l'établissement</p>	
<p>L'État doit retrouver les prérogatives qui favorisent l'égalité de traitement des usagers (financement, programmes, horaires, recrutement...) et dans ce cadre, veiller à faire appliquer la vie démocratique de l'autonomie de l'établissement.</p>	
<p>Cela passe par un retour aux équilibres initiaux en abrogeant les modifications du code de l'éducation de février 2010 (vote DHG) et en obtenant de l'État qu'il assume, en ce domaine comme il le fait dans d'autres, son rôle d'autorité de tutelle par le contrôle de légalité. Le chef d'établissement, représentant de l'État, le CA instance délibérative de l'EPLÉ et les personnels pour la dimension pédagogique et éducative constituent un</p>	<p>Cela passe par un retour aux équilibres initiaux en abrogeant les modifications du code de l'éducation de février 2010 (vote DHG) et en obtenant de l'État qu'il assume, en ce domaine comme il le fait dans d'autres, son rôle d'autorité de tutelle par le contrôle de légalité. Le chef d'établissement, représentant de l'État, le CA instance délibérative de l'EPLÉ et les personnels pour la dimension pédagogique et éducative constituent un</p>

attelage qui ne peut fonctionner au bénéfice des usagers que si la place de chacun est pleinement respectée.

attelage qui ne peut fonctionner au bénéfice des usagers que si la place de chacun est pleinement respectée.

Les C.P.E font partie des personnels d'éducation, ils n'ont pas vocation à être membres de droit du C.A.

Les mandats de Grenoble et Marseille sur le fonctionnement des CA, du Conseil pédagogique et les élus du personnel, sont toujours d'actualité.

2. Les personnels

Le management que nous dénonçons dans la première partie a des conséquences sur la gestion des personnels (titulaires comme non-titulaires) et leurs conditions de travail. Nos revendications sur l'autonomie des établissements et sur la démocratie interne et celles pour les personnels sont complémentaires.

2.1. Recrutement – Formation initiale

La période qui vient de s'achever a été marquée par une reprise des recrutements dans l'enseignement, mais aussi par la persistance de la crise du recrutement. Notre revendication d'une augmentation du nombre de postes aux concours a été entendue partiellement par le gouvernement précédent, mais de façon insuffisante au regard des besoins et du retard accumulé pendant de trop nombreuses années.

~~La période qui vient de s'achever a été marquée par une reprise des recrutements dans l'enseignement, mais aussi par la persistance de la crise du recrutement.~~ Notre revendication d'une augmentation du nombre de postes aux concours a été entendue partiellement par le gouvernement précédent, mais de façon insuffisante au regard des besoins et du retard accumulé pendant de trop nombreuses années.

Il n'a pas pris les mesures indispensables pour pourvoir tous les postes. Le SNES-FSU fait valoir depuis longtemps la nécessité de prérecruter pour assurer une formation exigeante et pour constituer un vivier de candidats en nombre suffisant afin de lutter contre cette crise de recrutement.

Il n'a pas pris les mesures indispensables pour pourvoir tous les postes **et pour rendre nos métiers attractifs. (salaires et conditions de travail)**
Le SNES-FSU fait valoir depuis longtemps la nécessité de prérecruter pour assurer une formation exigeante et pour constituer un vivier de candidats en nombre suffisant afin de lutter contre ~~cette~~ **la** crise de recrutement.

Tout en utilisant ce vocabulaire, le gouvernement précédent a mis en place des dispositifs qui amputent la formation, développent et pérennisent en réalité la précarité et n'ont pas prouvé leur efficacité comme les deux versions d'EAP, les M1 en alternance...

Le ministre actuel évoque à nouveau le terme de prérecrutement en indiquant que les AED pourraient être les premiers concernés par ce dispositif.

Cela signifierait à nouveau un refus de construire un dispositif donnant aux étudiants la possibilité de se consacrer pleinement à la préparation des concours. Pire encore, il prend prétexte des difficultés à recruter pour revenir à une politique malthusienne : 2 600 emplois de stagiaires sont supprimés au budget ce qui entraîne une baisse des postes offerts aux concours qui avoisine en moyenne les 20 %.

Attirer des étudiants vers nos métiers en particulier dans les disciplines déficitaires est une urgente nécessité.

Les prérecrutements sont l'un des leviers qui ont permis dans le passé de lutter contre les crises de recrutement.

Les prérecrutements *ainsi que le statut d'étudiants surveillants font partie* des leviers qui ont permis dans le passé de lutter contre les crises de recrutement.
Toutefois la revalorisation des conditions de travail et des grilles salariales restent un prérequis indispensable.

Il nous faut affiner notre conception des prérecrutements adoptée dans les congrès précédents : un concours à options avec une option particulière ?

~~Il nous faut affiner notre conception des prérecrutements adoptée dans les congrès précédents : un concours à options avec une option particulière ?~~
Il faut revenir à des vrais prérecrutements dès la licence avec une rémunération et cotisations sociales.

Une dispense des épreuves écrites ?

Quelle articulation entre aides aux étudiants et pré-recrutements ?

Nous devons réaffirmer notre mandat de l'accès à nos corps par les trois voies de recrutement : une voie par concours à master échoué, une voie qui permet par la VAE de valider un master pour les candidats ayant une expérience professionnelle et la voie des prérecrutements à laquelle seront dévolus 50 % des postes, l'agrégation revalorisée devenant l'unique niveau de recrutement pour les professeurs et CPE.

Nous devons réaffirmer notre mandat de l'accès à nos corps par les trois voies de recrutement : une voie par concours à master échoué, une voie qui permet par la VAE de valider un master pour les candidats ayant une expérience professionnelle et la voie des prérecrutements à laquelle seront dévolus 50 % des postes, l'agrégation revalorisée devenant l'unique niveau de recrutement pour les professeurs *y compris pour les professeurs documentalistes* et CPE.

Comment faire avancer ce mandat ?

L'année de stage

Dans le cadre actuel, la formation initiale durant l'année de stage est jugée souvent inadaptée, lourde et stressante.

Notre revendication du concours placé après le M2 et d'une année de stage dont le volume horaire face aux élèves ne doit pas dépasser le tiers du service du stagiaire prend tout son sens.

Notre revendication du concours placé après le M2 et d'une année de stage dont le volume horaire face aux élèves ne doit pas dépasser le tiers du service du stagiaire ~~prend~~ *conserve* tout son sens *de même que celle d'une année de T1 à mi-temps.*

Quelles revendications immédiates doit-on faire valoir si le cadre de la formation avec le concours en M1 et le stage en responsabilité à mi-temps perdure ?

Le nombre d'heures de master tend à s'harmoniser à la baisse entre les ESPE et à l'intérieur d'une même ESPE néanmoins la revendication d'un cadrage national plus fort reste pertinente sur plusieurs points pour former des professeurs et CPE qui pourront exercer sur l'ensemble du territoire national.

Les ESPE doivent avoir un fonctionnement plus démocratique. La voix des usagers et des formateurs doit être mieux prise en compte.

Le budget doit être fléché.

Plan de titularisation

Après 5 sessions, le dispositif de la loi Sauvadet a exclu un grand nombre de contractuels de l'accès au statut de fonctionnaire.

Ce dispositif prenant fin en 2018, le SNES-FSU revendique qu'il soit remplacé par un plan de titularisation qui favorise une réelle résorption de la précarité.

En 2016, le SNES-FSU a adopté dans ses mandats un plan de titularisation de tous les contractuels en poste ou au chômage, assorti d'un réemploi à temps complet avec, pour les plus anciens dispense des épreuves théoriques, nomination comme stagiaires et validation selon les conditions en vigueur. Pour les autres, un seul critère pour se présenter au concours réservé : une ancienneté de quatre ans à la date de clôture des inscriptions.

L'institution doit assurer l'acquisition du master par VAE et décharges de service pour préparer les concours.

Pour les contractuels CO-Psy, non titulaires d'un M2 de psychologue, une formation continue et VAE pour obtenir le diplôme.

Pour les contractuels ~~CO-Psy~~ **Psy EN**, non titulaires d'un M2 de psychologue, une formation continue et VAE pour obtenir le diplôme. **Le rectorat doit prendre en charge financièrement les formations selon les recommandations du ministère.**

Nos mandats antérieurs prenaient appui sur la réouverture des discussions sur le recrutement réservé pour les non-titulaires.

Faut-il poursuivre cette stratégie visant à récrire la loi en ne retenant qu'un seul critère pour que le plus grand nombre puisse candidater ?

Quelles autres propositions pour un accès à la titularisation par dispense des épreuves théoriques, selon l'ancienneté des contractuels, leur niveau de diplôme... ?

La titularisation et les évaluations dans le cadre de l'ESPE

Les mandats de Grenoble restent d'actualité.

Le SNES réitère sa demande que l'ensemble des renouvellements de stage et des refus de titularisation soient soumis à l'avis des CAP. En cas de non titularisation, le renouvellement de stage doit être prioritairement proposé.

Le SNES réitère sa demande que l'ensemble des renouvellements de stage et des refus de titularisation soient soumis à l'avis des CAP. En cas de non titularisation, le renouvellement de stage doit être prioritairement proposé. **Pour les collègues précédemment en CDI, s'ils sont réemployés, ils doivent continuer à bénéficier du CDI (en bénéficiant de formations complémentaires).**

2.2. Accompagnement et formation continue

La demande « d'accompagnement professionnel » est devenue statutaire, ce qui ouvre des droits aux personnels en termes de formation continue, même si cela ne la résume pas.

Nos mandats des congrès précédents sur la formation continue sont toujours d'actualité, notamment :

- l'exigence de formation continue de qualité, sur le temps de service, en présentiel ;
- la prise en charge des frais afférents ;
- la nécessité de consulter les personnels pour élaborer des contenus de formation.

- la nécessité de consulter les personnels pour élaborer des contenus de formation.
Il est nécessaire que les non titulaires entrants après la fermeture des inscriptions au PAF puissent le faire hors délai.

Le contingent des congés formation doit être abondé pour une réelle prise en compte des besoins des collègues.

Quel volume annuel (journées de formation) par agent ?

Quel volume annuel (journées de formation) par agent ?
Le volume annuel doit être de 12 jours par an et par agent.

Quelle utilisation du compte personnel de formation (CPF) et quelles formes peut-il prendre ?

Quelles formes de réactivation du congé mobilité ?

Tuteurs/formateurs

Quelle appréciation portons-nous sur la mise en place du CAFFA ?

Doit-on faire évoluer nos revendications sur les tuteurs ?

2.3. Carrière – Rémunérations

Les principales mesures « PPCR » permettent, malgré leurs imperfections, d'avancer dans notre revendication d'amélioration générale des carrières : raccourcissement global de la durée de la classe normale ; quasi déconnexion entre avancement et évaluation professionnelle ; accès pour tous à la hors-classe ; nouveau grade de débouché (classe exceptionnelle) permettant l'accès à la HEA pour les professeurs certifiés, CPE et Psy-EN, à la HEB pour les professeurs agrégés et de chaires supérieures ; intégration d'une partie des indemnités et primes dans le traitement indiciaire... Reste cependant entière notre revendication historique d'un déroulement de carrière permettant à tous l'accès, sans barrage de grade, à l'échelle de rémunération revalorisée des professeurs agrégés.

Les principales mesures « PPCR » permettent, malgré leurs imperfections, d'avancer dans notre revendication d'amélioration générale des carrières : raccourcissement global de la durée de la classe normale ; quasi déconnexion entre avancement et évaluation professionnelle ; accès pour tous à la hors-classe ; nouveau grade de débouché (classe exceptionnelle) permettant l'accès à la HEA pour les professeurs certifiés, CPE et Psy-EN, à la HEB pour les professeurs agrégés et de chaires supérieures ; intégration d'une partie des indemnités et primes dans le traitement indiciaire... Reste cependant entière notre revendication historique d'un déroulement de carrière permettant à tous l'accès, sans barrage de grade, à l'échelle de rémunération revalorisée des professeurs agrégés.

*Il est nécessaire de mener les combats sur les textes réglementaires (rythme d'avancement, critères d'attribution de la classe exceptionnelle ou encore la composition des CAPA).
L'exemple de la Hors-Classe montre que ce combat de longue haleine peut porter ses fruits.*

En rupture avec les engagements de l'État-employeur, le report d'un an des mesures de revalorisation indiciaire prévues à compter du 1/01/2018 est inacceptable.

De même, le gel de la valeur du point d'indice réactive le déclasserement salarial de nos professions.

Le SNES-FSU revendique l'indexation immédiate de cette valeur sur l'indice des prix et un plan de rattrapage pour compenser les pertes cumulées de pouvoir d'achat.

Attaché à l'unité de la Fonction publique, il combat tout projet de différenciation de la valeur du point d'indice entre ses trois versants.
CSG : le SNES-FSU conteste les modalités de compensation partielle de son augmentation.

Enfin, il demande l'intégration de la plupart des indemnités dans le traitement.

Enfin, il demande l'intégration de la plupart des indemnités dans le traitement, *élément de base pour le calcul de la pension.*

Classement/reclassement

Dans le cadre des nouvelles carrières, les règles générales de classement/reclassement du décret n° 51-1423 doivent être revues (coefficients caractéristiques en raison de la durée de la nouvelle carrière, prise en compte du nouveau grade : classe exceptionnelle...).

De plus, la clause interruptive de prise en compte des services en qualité d'agent public non titulaire (interruption de fonctions supérieure à un an) doit être abrogée et la totalité des services antérieurs à l'entrée dans le corps (ATER, allocataire de recherche, moniteur et doctorant contractuel) doit être prise en compte comme c'est le cas actuellement pour les enseignants-chercheurs.

Le SNES-FSU rappelle sa demande de prise en compte de l'ensemble des parcours professionnels antérieurs, que ce soit dans le public ou dans le privé, sur le modèle de ce qui se fait dans les classements de certains PLP.

Le SNES-FSU continue de revendiquer le bénéfice pour les contractuels des coefficients caractéristiques des MAII du décret n° 51-1423.

Incohérence de la demande du haut du paragraphe et de la fin du paragraphe...

2.4. Évaluation

Les nouvelles modalités d'évaluation professionnelle (les « rendez-vous de carrière ») se mettent en place cette année.

Ce nouveau système présente des avancées : quasi-déconnexion entre évaluation et avancement dans la carrière ; définition nationale du calendrier, des modalités et des critères de l'évaluation ; possibilité d'appel en CAP...

Pour les CPE, ces nouvelles modalités doivent permettre le regard sur le cœur des pratiques professionnelles et de sortir du face-à-face avec les chefs d'établissement. Toutefois, ce système porte en son sein des dangers : parcellisation de l'activité professionnelle, risque d'ingérence managériale par les chefs d'établissement dans le cœur de nos métiers...

~~Pour les CPE, ces nouvelles modalités doivent permettre le regard sur le cœur des pratiques professionnelles et de sortir du face à face avec les chefs d'établissement.~~
Toutefois, ce système porte en son sein des dangers : parcellisation de l'activité professionnelle (*les items utilisés dans la grille d'évaluation sont à revoir car inadaptés à notre métier, voir pour certains contestables*), risque d'ingérence managériale par les chefs d'établissement dans le cœur de nos métiers...
Pour les CPE, ces nouvelles modalités doivent permettre le regard sur le cœur des pratiques professionnelles et de sortir du face-à-face avec les chefs d'établissement.

Concernant les Psy-ÉN et les CPE, la revendication de création d'une inspection spécifique issue du corps garde toute sa pertinence, de même que celle d'une inspection issue de la discipline en ce qui concerne les professeurs-documentalistes.

Il convient de dresser dès à présent un premier bilan de la campagne d'évaluation 2017-2018 et de préparer la campagne de contestation, droit nouveau des personnels, qui s'ouvrira en septembre.

~~Il convient de dresser dès à présent~~ **Il faudra dresser** un premier bilan de la campagne d'évaluation 2017-2018 et de préparer la campagne de contestation, ~~droit nouveau des personnels, qui s'ouvrira en septembre.~~

Le Congrès devra débattre des actions à mener pour conseiller, suivre et défendre les collègues dans ce nouveau cadre.

2.5. Mobilité

Le SNES-FSU porte le droit à des affectations justes, contrôlées et arrêtées selon des règles communes connues de tous et appliquées à tous, examinées dans les commissions paritaires et conformes aux avis qu'elles rendent.

Le SNES-FSU réaffirme ses mandats sur :

- l'unicité des opérations de 1ère affectation – mutation – réintégration ;
- le respect du barème, cadrage national et rééquilibrage des éléments du barème, notamment en terme de juste prise en compte de la réalité des situations individuelles, de famille et d'exercice professionnel ;
- la limitation du profilage des postes.

- la limitation du profilage des postes.
- **Retour à un mouvement national**

La bataille de longue haleine menée pour que le barème et les éléments le composant aient une assise statutaire est en passe d'être gagnée avec la modification du statut général et celles à venir des statuts particuliers.

Le SNES-FSU s'appuiera sur cette nouvelle situation pour gagner un barème plus équilibré, prenant mieux en compte la réalité des situations individuelles et renforcer le cadre national de la phase intra du mouvement.

2.6. Conditions d'emploi et de service

L'action revendicative pour réduire le temps et la charge de travail, améliorer les conditions de travail, doit se poursuivre : réduction du maximum hebdomadaire de service, élargissement du système des pondérations avec augmentation des coefficients.

Le SNES-FSU revendique l'extension de la pondération « REP+ » à l'ensemble des établissements où se concentrent les difficultés, dans une carte étendue de l'éducation prioritaire rénovée. L'usage de l'outil numérique doit respecter la séparation entre sphères professionnelle et privée. Des règles nationales doivent être définies pour assurer le droit à la déconnexion.

Le SNES-FSU revendique l'extension de la pondération « REP+ » à l'ensemble des établissements (*intégrant les lycées*) où se concentrent les difficultés, dans une carte étendue de l'éducation prioritaire rénovée. L'usage de l'outil numérique doit respecter la séparation entre sphères professionnelle et privée. Des règles nationales doivent être définies pour assurer le droit à la déconnexion.

Travail collectif : les logiques de l'autonomie se traduisent par la mise en concurrence des personnels et des disciplines, néfaste à l'organisation du travail collectif. S'ajoutent les injonctions aux « bonnes pratiques » et/ou à « l'innovation ».

Le SNES-FSU réaffirme qu'il revient aux personnels de penser une organisation collective du travail qui respecte la liberté pédagogique, l'autonomie et le développement professionnels.

La réflexion collective sur le métier permet, quand elle est menée hors pression managériale, de promouvoir un travail de qualité et d'affirmer notre autonomie professionnelle (cf. congrès de Reims et Grenoble).

Compléments de service : le SNES-FSU réaffirme le caractère exceptionnel que doit recouvrir le complément de service, revendique 2 heures de réduction du maximum de service pour tout complément de service, un cadre national sur l'attribution du complément de service, une limitation en temps et en distance.

Compléments de service : le SNES-FSU réaffirme le caractère exceptionnel que doit recouvrir le complément de service, revendique 2 heures de réduction du maximum de service pour tout complément de service, un cadre national sur l'attribution du complément de service *à l'instar des mesures de carte scolaire, ainsi qu'une* limitation en temps et en distance.

Concernant l'implantation de postes de CPE en service partagé, contraire au statut, il convient de continuer à la combattre (mandat de Grenoble).

~~Concernant l'implantation de postes de CPE en service partagé, contraire au statut, il convient de continuer à la combattre (mandat de Grenoble).~~

Missions particulières : le SNES-FSU revendique un cadre national plus fort rendant prioritaires les allègements ou décharges de service pour les missions nécessaires au

bon fonctionnement des enseignements (coordination de discipline, gestion des cabinets et laboratoires, gestion du matériel et des collections disciplinaires...).

Il exige que soit établi un bilan ministériel exhaustif et contradictoire sur l'attribution des missions particulières, leurs modalités de reconnaissance (allègement du service ou indemnité) et la consommation des IMP.

TZR : la pénurie de titulaires remplaçants ne se résout pas, la situation du remplacement devient plus difficile, les conditions d'exercice restent dégradées. Les situations sont diverses selon les académies, mais partout les TZR rencontrent des difficultés à faire respecter leurs droits. Le SNES-FSU continue de faire de la défense des TZR et de la question du remplacement une priorité et réaffirme les revendications des congrès antérieurs.

TZR : la pénurie de titulaires remplaçants ne se résout pas, la situation du remplacement devient plus difficile, les conditions d'exercice restent dégradées *et se détériorent chaque année un peu plus*. Les situations sont diverses selon les académies, mais partout les TZR rencontrent des difficultés à faire respecter leurs droits. Le SNES-FSU continue de faire de la défense des TZR et de la question du remplacement une priorité et réaffirme les revendications des congrès antérieurs.

Professeurs documentalistes : Le Snes-Fsu a su peser pour que la mission pédagogique du professeur documentaliste soit clairement affirmée dans la circulaire de missions de mars 2017 et que celle-ci renvoie à la définition du décompte hebdomadaire des heures d'enseignement telles que définies par le décret ORS d'août 2014. Cependant, sur le terrain, des chefs d'établissements continuent de limiter, voire d'interdire au professeur documentaliste d'assurer des heures d'enseignement ouvrant droit au décompte. Le Snes-FSU doit se saisir de ce dossier pour que cessent les interprétations abusives de notre hiérarchie ; il doit pouvoir apporter une réponse aux collègues, autre que le renvoi à la négociation locale.

Par ailleurs, le Snes-FSU revendique les recrutements nécessaires pour permettre l'application de ce décret sur les obligations de service dans les établissements (un professeur documentaliste par tranche de 8 divisions et au moins un professeur documentaliste par établissement).

Psy EN : La réduction du nombre de CIO a contraint dans certaines académies les Psy EN à exercer sur le CIO et sur un point d'accueil, en plus des établissements. Ceci doit donner lieu à une réduction du temps hebdomadaire de service de 2h. Le SNES demande le rétablissement de tous les points d'accueil en CIO et la nomination des personnels nécessaires à leur fonctionnement.

CPE : L'engagement du SNES-FSU pour l'évolution du référentiel de compétence de 2013 et l'actualisation de la circulaire de missions a permis de conforter la

reconnaissance des fondamentaux du métier. Le SNES-FSU s'inscrit dans une lecture offensive de la circulaire de 2015, point d'appui pour le respect des missions et du temps de travail.

Le SNES-FSU refuse l'implantation de postes de CPE en service partagés contraires à leur statut. Il continuera de s'opposer, conformément au mandat de Grenoble, à tout redéploiement qui conduirait à une telle implantation.

Personnels de la FCA : Aucune réforme de la formation professionnelle initiale et continue ne peut se faire sans l'ÉN. La reconnaissance des personnels de la FCA et de leurs métiers nécessite la reprise des discussions avec le ministère (GT15 et Comité National de Suivi).

Le SNES-FSU revendique l'harmonisation nationale des règles et pratiques de gestion, une amélioration significative du fonctionnement des instances et des conditions d'emploi : prolongation du CPIF, postes de DO hors CFC, ancrage pédagogique des coordinateurs, revalorisation des grilles.

Le SNES-FSU revendique l'harmonisation nationale des règles et pratiques de gestion, une amélioration significative du fonctionnement des instances et des conditions d'emploi : ~~prolongation du CPIF, postes de DO hors CFC~~, ancrage pédagogique des coordinateurs, revalorisation des grilles.

Les personnels de la FCA doivent pouvoir accéder à la titularisation : prolongation du recrutement par concours CPIF et ouverture des postes de titulaires pour les lauréats dans les GRETA, recrutement des postes de Directeur Opérationnel hors poste de CFC.

2.7. Les personnels non-titulaires

Le décret 2016-1171 sur la gestion des non-titulaires, est interprété restrictivement et souvent détourné de son objectif et certaines académies profitent toujours de l'absence de cadrage national.

Contractuels d'enseignements d'éducation et d'orientation.

Le décret 2016-1171 sur la gestion des non-titulaires, est interprété restrictivement et souvent détourné de son objectif et certaines académies profitent toujours de l'absence de cadrage national.

Le SNES-FSU demande un cadrage national de la gestion des non titulaires : grille de salaire commune à tous les agents se basant sur l'expérience professionnelle et le niveau de qualification, CCP d'affectation et de non-renouvellement dans toutes les académies.

Le SNES-FSU demande un cadrage national de la gestion des non titulaires : grille de salaire commune ***à partir de la meilleure grille académique votée en CTA*** à tous les agents se basant sur l'expérience professionnelle et le niveau de qualification, CCP d'affectation et de non-renouvellement dans toutes les académies ***et le droit de nomination d'un expert en CCP.***

Depuis avril 2016, le transfert de la gestion des non-titulaires à Pôle emploi engendre un changement important dans le calcul des droits, Pôle emploi imposant aux contractuels d'enseignement, d'éducation et de psychologie en CDD des règles applicables aux salariés du privé.

Le SNES-FSU doit donc obtenir des garanties sur :

- la délivrance immédiate des attestations de fin d'activité ;

- la non-réduction des ICCP et de la durée d'indemnisation.

Le SNES-FSU revendique que les Maîtres auxiliaires qui ont opté pour le CDI bénéficient des mêmes grille de rémunération que l'ensemble des contractuels d'enseignement, d'éducation et de psychologie.

Les contractuels en CDD à temps incomplet non choisi et ceux proches de la retraite peuvent être placés dans une situation de grande précarité dans l'exercice de leur métier (difficultés financières, difficultés au changement d'établissement chaque année...).

Les femmes enceintes peuvent être confrontées au risque de non renouvellement du fait de leur situation. Les femmes enceintes *ou les personnels en arrêt maladie* peuvent être confrontées au risque de non renouvellement du fait de leur situation.

Quelles revendications pour mieux défendre ces personnels ?

Les personnels non titulaires permettent la survie des établissements scolaires et des CIO. La baisse des recrutements aux concours accentue le nombre d'élèves sans professeur...

Le recours aux personnels non titulaires est donc essentiel. Il est important que leurs situations soient améliorées par :

- Des conditions de rémunérations décentes et cadrées nationalement ;
- Les mêmes droits à la formation que les titulaires ;
- Des CCP plus transparentes avec nomination d'experts pour les CCP de non reconduction d'un contrat ;
- Des contrats qui incluent systématiquement les vacances scolaires ;
- La prise en charge des frais de déplacement (au même titre que les TZR).

AED : Les AED doivent bénéficier d'une vraie reconnaissance professionnelle, reconnaissance qui passe par leur intégration à la vie collective des équipes pédagogiques et éducatives de l'établissement (accès à la salle des professeurs, casiers individuels afin d'être tenus informés des échanges professionnels et syndicaux) mais également par une prise en compte par le ministère : ainsi, les AED recrutés dans des établissements classés REP/REP+ doivent-ils toucher la prime allouée à tous les autres personnels de ces établissements et dont ils sont toujours exclus.

Les AED doivent bénéficier d'une vraie reconnaissance professionnelle, reconnaissance qui passe par leur intégration à la vie collective des équipes pédagogiques et éducatives de l'établissement (accès à la salle des professeurs, casiers individuels afin d'être tenus informés des échanges professionnels et syndicaux) mais également par une prise en compte par le ministère. ~~ainsi, les AED recrutés dans des établissements classés REP/REP+ doivent-ils toucher la prime allouée à tous les autres personnels de ces établissements et dont ils sont toujours exclus.~~

Les missions confiées aux AED augmentent alors qu'on assiste à une diminution constante des effectifs, ce qui accroît la charge de travail.

Face à ces nouvelles responsabilités, qui témoignent de l'importance des AED dans un établissement, le SNES-FSU demande une augmentation des moyens financiers et humains alloués à ces personnels.

Le SNES-FSU demande que le décret 2003-484 relatif aux AED soit pleinement appliqué, à savoir la mise en place d'une formation initiale à l'emploi de 60h pour les nouveaux contrats et la priorité à l'embauche des étudiants.

Le SNES-FSU demande :

- que le décret 2003-484 relatif aux AED soit pleinement appliqué, à savoir la mise en place d'une formation initiale à l'emploi de 60h pour les nouveaux contrats et la priorité à l'embauche des étudiants.
- **que la réduction du temps de travail soit de 35h maximum**
- **un référentiel de mission**
- **un accompagnement à l'insertion professionnelle**
- **une rémunération systématique des HSE liée à un remplacement ou une activité...**
- **le retour à un statut d'étudiant surveillant**

AESH : Concernant la rémunération, le SNES-FSU demande que les AESH bénéficient d'une grille indiciaire de catégorie B.

Ce serait un pas supplémentaire effectué vers un corps de fonctionnaires. Nous demandons également la requalification du Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) afin qu'il soit équivalent à un niveau bac.

~~Ce serait un pas supplémentaire effectué vers un corps de fonctionnaires. Nous demandons également la requalification du Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) afin qu'il soit équivalent à un niveau bac.~~

Le besoin d'accompagnement des élèves en situation de handicap étant inscrit dans la loi, le SNES-FSU revendique la création d'un corps de fonctionnaires, dans le cadre du statut de la Fonction Publique, pour les AESH.

Le SNES-FSU se félicite de l'élargissement des compétences des Commissions consultatives paritaires, ce qui facilite la défense des collègues et poursuit son action dans ce sens : il demande que les CCP soient consultées dans tous les cas de litiges avec les employeurs (non-renouvellements abusifs).

Le SNES-FSU se félicite de l'élargissement des compétences des Commissions consultatives paritaires, ce qui facilite la défense des collègues et poursuit son action dans ce sens.

Le SNES-FSU demande que :

- **les CCP soient consultées dans tous les cas de litiges avec les employeurs (non-renouvellements abusifs)**
- **la prise en compte des deux années de contrat Cui pour prétendre à un Cdd ou à un Cdi**
- **la prise en compte de l'expérience durant les contrats Cui, Cdd ou Cdi en cas de changement d'Académie (lié à un déménagement ou autre).**
- **une proposition de passer à un contrat Cdi au bout de 3 ans et non au bout de 6 ans voire 8 ans (s'il y a eu un cumul avec un contrat Cui de deux ans)**
- **une formation complète liée au handicap (malentendant, muet...)**
- **la participation obligatoire de l'AESH aux réunions ESS (Equipe de Suivre de Scolarisation) liées au suivi de son élève**
- **le choix du secteur géographique du département d'exercice**
- **la participation des établissements pour les VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)**
- **la revalorisation du temps de travail pour un Cdi à un temps plein à 35h plutôt qu'à 20h**

- la titularisation des AESH en Cdi afin de bénéficier des mutations (pour changer de département) et la prise en compte de l'ancienneté afin de revaloriser leurs salaires et être remplacé en cas d'arrêt prolongé
- la possibilité pour l'AESH de choisir d'être en établissement primaire ou secondaire

Pour les deux catégories, le SNES-FSU demande :

- que la suppression des contrats aidés ne se traduise pas par la disparition pure et simple des moyens humains, mais donne lieu à la création d'un poste équivalent ;
- que la durée maximale des contrats en CDD soit pleinement respectée : des contrats de 3 ans renouvelables une fois et non pas d'un an renouvelable 6 fois ;
- que les Services civiques ne soient pas utilisés en substitution des postes nécessaires ou vacants.

• que les AED comme les AESH recrutés dans des établissements classés REP/REP+ devraient toucher la prime allouée à tous les autres personnels de ces établissements et dont ils sont toujours exclus.

2.8. Santé et sécurité au travail

Les questions de santé et de sécurité au travail sont désormais apparentes à l'opinion publique : méthodes managériales, suicides, burnout, politiques publiques délétères, médecine du travail et de prévention sinistrée...

Ces questions de santé et plus largement des conditions de travail sont fortement liées à celles des moyens humains et des choix politiques y compris managériaux.

Dans le secteur privé, la suppression des CHSCT par intégration de leurs moyens et prérogatives au nouveau Conseil Social et Économique aux compétences cumulées correspond à une revendication ancienne du MEDEF.

Dans la Fonction publique et plus particulièrement dans l'Éducation nationale, le SNES-FSU s'opposera à toute fusion des instances qui aboutirait à un recul des moyens d'action. Avec la FSU, il œuvre pour que la question de la santé au travail et des conditions de travail soit davantage prise en compte.

Le CHSCT, instance de représentation des personnels, est un véritable levier pour mettre en lumière et en débat les conditions de travail dégradées et pour trouver, avec les personnels et l'ensemble de l'appareil syndical des solutions concrètes mais aussi des moyens d'action. La connaissance des droits et des moyens d'action sur la santé et

2.8. Santé et, sécurité et conditions de travail

Les questions de santé et de sécurité au travail sont désormais **connues de** apparentes à l'opinion publique : méthodes managériales, suicides, burnout, politiques publiques délétères, médecine du travail et de prévention sinistrée...

Ces questions de santé et plus largement des conditions de travail sont fortement liées à celles des moyens humains et des choix politiques y compris managériaux. **Il est donc nécessaire de recruter à hauteur des besoins (médecins, infirmiers, psychologues, ergonomes,...).**

Dans la Fonction publique et plus particulièrement dans l'Éducation nationale, le SNES-FSU s'opposera à toute fusion des instances, **ce** qui aboutirait à un recul des moyens d'action. Avec la FSU, il œuvre pour que la question de la santé au travail et des conditions de travail soit davantage prise en compte.

La connaissance des droits et des moyens d'action sur la santé et la sécurité au travail et sur les conditions et l'organisation du travail doit être davantage diffusée (**sur les sites**

la sécurité au travail et sur les conditions et l'organisation du travail doit être davantage diffusée et ne doit pas être limitée aux militants siégeant en CHSCT.

académiques, sur les boîtes professionnelles) et ne doit pas être limitée aux militants siégeant en CHSCT.

Les registres obligatoires (SST, DGI) doivent être accessibles et utilisables par tous afin de faire émerger les problématiques et trouver les moyens de les résoudre.

Des formations concernant la santé et la sécurité au travail doivent être proposées dans les académies en direction des personnels et des chefs d'établissement.

Sur le handicap : l'EN doit se donner les moyens d'accompagner les collègues en situation de handicap : matériels, horaires aménagés, allègement de service sans perte de salaire afin de leur permettre de se maintenir dans l'emploi.

2.9. Action sociale

Nos professions ont besoin d'une action sociale dynamique portant notamment sur le logement, la garde des enfants, les loisirs et les vacances (prestations et investissements). Tous, titulaires ou non, actifs ou retraités, rémunérés ou non sur le budget de l'État, doivent avoir accès à l'action sociale. La refondation (2013) des instances d'action sociale et de leur fonctionnement, développant le contrôle exercé par les personnels, a porté ses fruits : les dépenses et budgets ministériels sont en hausse.

Nos professions ont besoin d'une action sociale dynamique portant notamment sur le logement, la garde des enfants, les loisirs et les vacances (prestations et investissements) ***et la prise en compte du handicap.***

C'est toutefois insuffisant : les moyens budgétaires doivent être abondés à hauteur de 3 % de la masse salariale.

La réflexion doit être poursuivie pour trouver les moyens d'élargir l'accès aux prestations, notamment pour des publics spécifiques (personnels en début de carrière, retraités...).

2.10. Fin de carrières

Des réformes successives organisent le recul de l'âge de la retraite par des mesures sévères portant à la fois sur l'âge légal et la durée d'assurance. Les femmes sont particulièrement victimes de ces mesures.

En contraignant les « seniors » à travailler plus longtemps, cette situation alimente la hausse du chômage.

Les conditions de la fin d'activité professionnelle sont marquées par une pénibilité accrue et dégradée avec la fin de la cessation progressive d'activité. Le SNES-FSU demande son rétablissement dès 55 ans ; des possibilités d'aménagement de service ; l'ouverture de réelles discussions sur les conditions d'exercice durant toute la carrière, la question des âges et les mobilités professionnelles souhaitées.

Les conditions de la fin d'activité professionnelle sont marquées par une pénibilité accrue et dégradée avec la fin de la CPA. Le SNES-FSU demande son rétablissement dès 55 ans, ***avec un mi-temps rémunéré à 80% réversible*** ; des possibilités d'aménagement (***fonctions de conseil, de tutorat...***) ***et d'allègement*** de service ; l'ouverture de réelles discussions sur les conditions d'exercice durant toute la carrière, la question des âges et

les mobilités professionnelles souhaitées. ***Ces aménagements ne doivent pas porter préjudice aux autres collègues.***

2.11. Retraite

Défendre le code des pensions

L'inscription des pensions dans le budget de l'État est étroitement liée au choix d'un code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) fonctionnant avec une logique statutaire.

Les dispositions de celui-ci ont servi de référence : maintien du niveau de vie lors du départ à la retraite assuré par un taux de remplacement de 75 % du traitement brut des 6 derniers mois de carrière pour un départ à 60 ans avec 37,5 annuités.

Aux précédentes réformes et aux propositions de réforme systémique, le SNES-FSU oppose ce repère commun pour reconstruire des droits sécurisés et pérennes.

Le SNES-FSU réaffirme et défend le principe d'un salaire continué.

Il rappelle son attachement au CPCMR, cible particulière des promoteurs d'une retraite par points.

Il rappelle son attachement au CPCMR, cible particulière des promoteurs d'une retraite par ***points qui ne garantit en rien le montant de la pension et qui laisserait chaque individu responsable de son départ à la retraite. La notion de solidarité actifs/retraités ou intergénérationnelle serait alors complètement abandonnée.***

Polypensionnés. Réversion

Les parcours professionnels diversifiés se multiplient, le nombre de polypensionnés augmente fortement. Pour ces derniers, la proratisation du calcul de la pension doit être réalisée comme pour les salariés du privé.

Les parcours professionnels diversifiés se multiplient, le nombre de polypensionnés augmente fortement. Pour ces derniers, la proratisation du calcul de la pension doit être réalisée comme pour les salariés du privé. ***Doivent être pris en compte l'amélioration des règles de classement à la titularisation, les validations des services auxiliaires. La RAFP doit être supprimée et les droits acquis intégrés dans le montant de la pension de la FP avec la prise en compte des primes et indemnités.***

La pension de réversion sans condition de ressources ni d'âge doit être étendue aux couples pacsés et aux concubins reconnus.

Zoom Les psychologues de l'Éducation nationale « éducation développement orientation »

La création du corps unique protège mieux les personnels des initiatives locales notamment en ce qui concerne le SPRO.

Toutefois, le SNES-FSU reste vigilant puisque les Régions demandent à nouveau la décentralisation de l'orientation scolaire et de la formation professionnelle initiale. De nouveaux arbitrages pourraient remettre en cause les équilibres entre État et Régions et le nouveau statut.

Le SNES-FSU s'opposera comme en 2003 et 2013 à toute nouvelle tentative de décentralisation de l'orientation scolaire et de la formation professionnelle initiale demandée par les régions, car de nouveaux arbitrages pourraient remettre en cause les équilibres entre État et Régions et le nouveau statut.

Régime indemnitaire

Le SNES-FSU exige le respect des engagements de l'État : taux de promotion plus important pour l'accès à la hors classe, revalorisation de l'ICA pour les directeurs, programmation de la montée en charge de l'indemnité de fonction des Psy-ÉN EDO, attribution de l'indemnité REP et REP + et accès à la fonction de formateur académique.

Évaluation

L'évaluation des Psy-ÉN entre dans la règle commune et s'appuie sur le référentiel de connaissances et de compétences.

En conséquence, le SNES-FSU revendique la création d'une inspection issue du corps. *Création (terme à discuter ?) d'une inspection complètement issue du corps.*

Dans l'immédiat la grille d'évaluation du 5 mai 2017 doit être limitée aux actions mises en œuvre et non à leur pertinence puisque tous les IEN-IO ne sont pas psychologues.

*L'accès à la hors classe doit être augmenté afin de tenir compte des mesures de rattrapage obtenues lors du GT 14 mais balayées par le nouveau gouvernement. Les Psy EN-EDO doivent bénéficier d'un taux d'accès exceptionnel de 10% pour les deux prochaines campagnes afin de permettre aux collègues les plus anciens de l'obtenir avant leur départ en retraite.
L'exercice en zone d'éducation prioritaire doit être réellement pris en compte (REP et REP +, zone sensible) mais également exercice en éducation prioritaire antérieur à 2015, dans l'accès à la classe exceptionnelle.*

Le SNES-FSU s'oppose à la création d'une fonction de conseiller technique en psychologie car celle-ci ferait dériver la fonction vers le pôle médico-social et dédierait les questions en rapport avec la psychologie à la ligne hiérarchique du 1er degré.

La formation

Le SNES-FSU demande que le contenu de l'arrêté du 30 août 2017 soit respecté dans tous les centres de formation, que l'attribution des crédits corresponde bien au volume horaire annoncé et soit identique sur tout le territoire.

Les stagiaires doivent pouvoir effectuer leur stage dans l'académie de leur centre de formation ou près de leur domicile s'ils le souhaitent.

Tous les frais de déplacement des centres de formation aux lieux de stages doivent être pris en charge par les rectorats.

Les modalités de délivrance de la certification doivent être définies nationalement et faire l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales.

Face aux tentatives de certains rectorats concernant l'affectation de stagiaires en responsabilité sur des secteurs à part entière dans les CIO, il est important d'imposer le respect du statut.

Le réseau des CIO

Le SNES s'oppose à la création de points d'accueil en lieu et place des CIO. Ces structures qui n'ont pas de directeur de CIO ne sont pas des lieux pérennes et sont contraires au statut selon lequel les Psy EN-EDO sont nommés dans un CIO. Ceci conduit à une aggravation des conditions de travail, à une montée de la précarité et à une absence de transparence quant à la gestion des personnels.