|  |
| --- |
| **Thème B**  **Merci de retourner au plus vite, dès la fin de votre congrès académique, vos amendements par mail à theme\_b@sympa.snes.edu en respectant toutes les consignes ci-dessous.** |

**Consignes à respecter pour les remontées des congrès académiques**

* **Aucune modification dans les deux premières colonnes (les numéros et le texte initial)**
* Tous les amendements académiques doivent apparaître dans la dernière colonne. **S’il n’y a aucune modification sur le paragraphe, la case doit rester vide !**
* **Les ajouts par rapport au texte initial seront identifiés par du gras + italique : *ajout***
* **Les suppressions par rapport au texte initial seront identifiées par un barré simple sans gras, sans italique :** ~~suppression~~
* Aucune couleur ne sera prise en compte dans les remontées académiques
* Aucun commentaire, suivi de modifications, note de bas de page, surlignage etc. ne devra être ajouté au document
* Toujours commencer un amendement par un verbe d'action : ajouter, supprimer, remplacer, etc.
* Utiliser le raccourci § pour éviter de saisir « paragraphe » à chaque fois, cela permet de gagner de la place.
* Réduire le nombre de caractères autant que faire se peut : il est inutile de recopier tout un paragraphe pour un ou deux mots. Donc utiliser les (...) pour dire qu'on est plus au début du § et qu'on a coupé. Pour dire que le § continue après la modification, merci d’utiliser le ...
* Pour la féminisation, merci d’adopter le ·e (comme dans le texte initial).
* **Merci d’ajouter devant votre amendement en 3ème colonne, les 3 lettres de votre académie en majuscule *à la place des XXX***. Cela facilitera le travail de compilation de nos salariées. Commencer par faire un *Remplacer tout* « XXX- » par les lettres de votre académie.
* **En cas de motion(s) sur un thème, merci de la/les ajouter à la fin de ce document en dehors du tableau avec, pour chacune, le détail du vote de votre congrès académique**.

Rapporteurs/Rapportrices : Emmanuel Séchet, Camille Audé, Louise Berthelot, Marylène Cahouet, Grégory Frackowiak, Hervé Moreau, Aurélia Sarrasin, Érick Staëlen

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **N°** | **Texte initial – NE RIEN INSCIRE NI MODIFIER DANS CETTE COLONNE** | **Vos amendements académiques** |
| 001 | Thème B - Défendre le statut, c’est défendre les personnels et le service public | XXX - |
| 002 |  | XXX - |
| 003 | Introduction | XXX - |
| 004 | La France sans statut à laquelle travaille ce gouvernement est un changement de modèle de société. Il impacte tous les aspects de la vie professionnelle des fonctionnaires : recrutement, métier, évaluation, carrière, protection sociale, retraite. En transformant la fonction publique, il induit des bouleversements profonds pour les services publics. | AIX –  ***(anglicisme) Il " ~~impacte~~affecte" tous les aspects...*** |
| 005 | Le statut, caricaturé comme un carcan et un repoussoir pour les jeunes générations, est vidé de son sens : servir l’intérêt général. Les multiples défis auxquels les politiques publiques doivent répondre rendent pourtant impérieuse la nécessité de disposer d’une fonction publique forte, en capacité de faire vivre et développer les services publics dont la population a besoin. | XXX - |
| 006 | La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 instaure la relation contractuelle entre l'employeur et l'agent·e comme un mode normal de fonctionnement, au même titre que la relation statutaire qui était la norme jusqu'en 2019 : augmentation de la part de contractuel·les, absence de plan de titularisation, refus de créer de nouveaux corps pour les métiers émergents. | AIX –  ***Ajout en fin de § :***  **(…), *mise en place de la rupture conventionnelle****.* |
| 007 | Elle introduit les logiques contractuelles au cœur même de l'emploi statutaire : renvoi d'éléments statutaires vers la négociation collective, multiplication des emplois fonctionnels, augmentation de la part de l'indemnitaire au détriment de l'indiciaire, individualisation des rémunérations et des fonctions, intéressement individuel et collectif… ce qui, au sein de chaque corps, génère des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. | AIX –  ***Ajout en fin de § :***  ***Cette logique d’inflation de l’indemnitaire illustre une politique inverse de celle initiée par PPCR qui instaurait (de manière insuffisante) le transfert prime/point.*** |
| 008 | Le projet de loi "Attractivité Parcours Rémunérations" est une étape supplémentaire dans l'individualisation des rémunérations et des missions et la remise en cause du recrutement de titulaires par concours. | XXX - |
| 009 | Le SNES-FSU est totalement engagé pour informer, sensibiliser et mobiliser les agent·es pour la défense des garanties que représente le statut. La reconquête du paritarisme est un objectif prioritaire. | AIX –  ***Ajout en fin de § :***  ***En effet, la casse du paritarisme isole le fonctionnaire face à son administration et le prive de son droit à la transparence sur les opérations de gestion. Cette exclusion des agent.es du fonctionnement de leur administration marque un recul inégalé dans l’histoire de la fonction publique.*** |
| 010 | Le périmètre des services publics n’est pas figé. Des champs entiers sont menacés par les logiques de privatisation ou d’externalisation. D’autres sont à conquérir afin de mieux satisfaire les besoins. | AIX –  ***Ajout en fin de § :***  ***Le service public d’orientation et de psychologie de l’EN subit de plein fouet les conséquences de la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » (2018). L’orientation, l’accompagnement à la scolarité, la prise en charge des difficultés à l’école doivent rester de la responsabilité de l’EN avec des moyens abondés.*** |
| 011 | Pour inverser le rapport de force, il faut construire des alliances avec les usager·es qui ont aussi intérêt à défendre les garanties que leur apporte la fonction publique : égalité d’accès et de traitement, neutralité, adaptabilité aux besoins de la population, indépendance par rapport aux intérêts particuliers. | XXX - |
| 012 |  | XXX - |
| 013 | Fiche 1 - Statut, recrutement | XXX - |
| 014 | La situation actuelle est catastrophique. Les masters MEEF ne sont pas attractifs, précarisent les étudiant·es et fragilisent l’entrée dans le métier par la contractualisation en master et une année de stage à temps plein après le concours. | XXX - |
| 015 | Le ministère profite de la crise du recrutement pour appliquer ses projets de réforme de la formation initiale : concours fin de L3 avec le statut « d’élève-fonctionnaire » en M1 puis fonctionnaire-stagiaire en M2 avec une mise en responsabilité à 50 %. Ce projet met en péril l’unité du second degré que nous devons absolument défendre. | AIX -  ***Ajout en fin de § :***  ***Le SNES-FSU en demande l’abandon.*** |
| 016 | Comment éviter le décrochage entre CAPES et agrégation (type d’établissement d’affectation différenciée selon le concours obtenu, voire une dichotomie entre le CAPES/collège et l’agrégation/lycée) ? | XXX - |
| 017 | Le SNES-FSU réaffirme l’exigence de non décrochage du niveau de qualification à la titularisation et de la grille salariale entre le 1er et le 2nd degrés. | AIX –  ***Remplacer « réaffirme » par « conserve »*** |
| 018 | Pour le SNES-FSU, l’un des leviers efficaces pour encourager les étudiant·es à préparer les concours, est le pré-recrutement massif : à partir de la L1 puis à tous les niveaux, sous statut d’élève-fonctionnaire et avec un engagement quinquennal à l’obtention du concours. Ainsi on entre plus tôt dans la carrière. C’est un levier d’amélioration de la formation, de stabilisation du vivier : les pré-recruté·es n’ayant d’autre obligation que d’étudier. Le master, dont le master MEEF, doit faire partie du pré-recrutement. Il doit proposer une véritable formation disciplinaire adossée à la recherche universitaire pour permettre aux étudiant·es de maîtriser leur métier. | AIX –  ***Supprimer :***  ***~~à partir de la L1 puis à tous les niveaux.~~***  ***Le recrutement de professeur·es certifié·es devrait être clos et le corps mis en extinction.***  ***Ajout en fin de § :***  ***En complément des pré-recrutements qui doivent consister en un concours disciplinaire. L’Etat doit investir dans l’aide sociale aux étudiant.es : revalorisation et élargissement des bourses, augmentation du nombre de logements sociaux et étudiants et mettre en place une allocation d'autonomie pour tous les étudiants. Les pré-recrutements doivent être calibrés à 50 % des besoins en recrutement et doivent être possibles à partir de la licence et permettre de suivre un master MEEF, comme un master disciplinaire. Selon le master suivi, le concours, ouvert à tous, pré-recruté ou non, pourrait être aménagé sur l'une des épreuves en fonctions du Master suivi. Les années passées en pré-recrutement seraient comptabilisées pour la retraite et rémunérées sans condition, les bourses sociales s'ajoutant à cette rémunération.*** |
| 019 | Comment lutter contre la contractualisation et la paupérisation de l’entrée dans le métier ? | AIX –  ***Ajout :***  ***Depuis 2017 le corps des PSYEN a perdu 500 postes. Plus de 1000 ETP de PsyEN EDO sont actuellement vacants ou occupés par des non titulaires. Il faut recruter au moins 250 PsyEN EDO par an pendant 5 ans pour résorber ce déficit et prévoir un plan de recrutement pour parvenir à une prise en charge de 600 élèves par PsyEN.*** |
| 020 | Le dispositif des AED en pré-professionnalisation est-il une piste à suivre pour relever ce défi ? | XXX - |
| 021 | Les mandats sur le contenu et la place du concours, la formation pendant le stage et les premières années de titularisation, le tutorat, adoptés depuis le congrès de Reims restent d’actualité. | XXX - |
| 022 |  | AIX –  ***Ajout :***  ***La formation des PsyEN ne peut être réduite à un niveau L3 au risque de supprimer le titre de psychologue qui nécessite un niveau M2 en psychologie délivré par l’université. Cette formation est suivie actuellement par une année de stage alliant formation théorique, méthodologique et pratique accompagnée. Le SNES s’opposera à toute tentative de mise en responsabilité des M2 sur le terrain pour combler les postes vacants. Les préparations d’un M2 de psychologie doivent être concernés par ces possibilités de pré-recrutement.*** |
| 023 | Fiche 2 - Missions, obligations réglementaires, mobilité | XXX - |
| 024 | Les suppressions d'emploi et la crise d’attractivité engendrent des besoins non-couverts, en particulier le remplacement. La transformation du système éducatif, de ses finalités et de son organisation, produit de nouvelles injonctions qui éloignent les métiers de leurs missions statutaires et modifient le service rendu aux usager·es. L’individualisation des missions, du temps de travail et de la rémunération rompt les solidarités au sein des équipes et malmène l’égalité de traitement entre élèves. | XXX - |
| 025 | Dans la perspective de notre mandat « Toutes et tous agrégé·es ou assimilé·es », comment avancer vers la réduction des maxima de service et du temps de travail de toutes les catégories ? Confirmons-nous qu'il faudrait étendre la logique des pondérations à d’autres situations ? Relancer la logique des décharges de service ? Rendre les heures supplémentaires plus coûteuses pour l’employeur ? | AIX –  ***Ajout :***  ***Le SNES-FSU se dote d'un mandat de convergence des ORS vers l'ORS réduite des professeur·es agrégé·es de 14 h par étapes, en portant dans un premier temps l'ORS des professeur·es certifié·es à 15 h et celle des professeur·es agrégé·es à 14 h, en renchérissant pour l'employeur le coût des heures supplémentaires en portant la rémunération de l’HSA au taux horaire de l'indice de fin de grade et celle de la HSE a minima au taux horaire du "Pacte", en augmentant et élargissant les pondérations : 1.25 en REP+ (y compris pour CPE et Profs Doc), 1.1 non-plafonné en REP et en cycle terminal des lycées et dès le seconde pour les disciplines évaluées de façon anticipée au baccalauréat, en rétablissant et élargissant les décharges de service pour les missions particulières en lieu et place des IMP.*** |
| 026 | Quelles sont parmi les missions particulières du décret 2014-940, rémunérées par les IMP ou les décharges de service, celles qui, légitimes et prioritaires, devraient être mieux reconnues ? | AIX –  ***Ajout :***  ***La création de multiples missions données à des référents de tous ordres, souvent dans le cadre du pacte, visent à fournir à moindres coûts des réponses nécessaires à la prévention, à l’accompagnement et au suivi des élèves. Il faut exiger des réponses qualifiées qui passent notamment, pour le service public de psychologie et d’orientation par le recrutement de PsyEN.***  ***Souvent, l'éclatement de tâches en "missions de référence" dissimule les lacunes de recrutement au sein de l'Education Nationale. C'est le cas par exemple de la référence culture qui peine à se distinguer de la troisième mission de la circulaire de 2017 des professeur.es-documentalistes, lesquel.les restent trop peu nombreux.ses en établissement. Il faut exiger plus de postes de professeur.es-documentalistes. Nous rappelons le mandat de deux profs doc par EPLE, plus un par tranche de 250 élèves, pourvus par un plan pluriannuel de recrutement, ainsi que la nécessité de restaurer les postes de TZR. En effet, les Profs Doc sont trop souvent contraints de limiter leurs heures d'enseignement pour conserver une amplitude d'ouverture du CDI.*** |
| 027 | Le SNES-FSU dénonce le Pacte et ses missions complémentaires (décret 2023-627), rémunérées au moyen de la part fonctionnelle de l’ISOE, nocives pour les collègues et le service public : remplacement de courte durée, expérimentations dans le cadre du CNR ou du SNU, découverte des métiers, hiérarchie intermédiaire… | AIX –  ***Ajout :***  ***Le SNES-FSU demande l'abrogation du Pacte. Les remplacements ~~de courte durée~~ en interne ponctuel doivent ~~redevenir~~ se limiter à une possibilité laissée à la discrétion de l’enseignant.e ~~des équipes~~, rémunérée en HSE majorées, restreinte à des collègues de la même équipe pédagogique pour avancer le cours dans leur discipline avec des groupes d'élèves qu'ils/elles ont à leur VS en temps normal. Les missions particulières qui ne relèvent pas des ORS devraient être identifiées et réparties, en lien avec un texte réglementaire ministériel de cadrage, après consultation de l'équipe pédagogique et avis du CA de l'établissement, et rémunérées sous forme de décharge de service ou à défaut de bonification indiciaire.***  ***Le dispositif devoirs faits est investi par la profession qui reconnaît son apport pour un grande partie des élèves. ~~Il~~ L’aide aux devoirs doit donc se poursuivre hors pacte, intégrée***  ***à l’emploi du temps, sur la base du volontariat ~~au service~~, ou ~~à défaut~~ en HSE revalorisées à hauteur du montant horaire « Pacte ».***  ***Les missions doivent être attribuées conformément à la qualification, au statut, au niveau d'enseignant.***  ***Les PsyEN n’ont pas vocation à signer le pacte qui constitue un empiétement sur leurs missions et qui s’appuie sur la dévalorisation des métiers.*** |
| 028 | La « lettre de mission » est un moyen d’asseoir la logique contractuelle et le « pacte » : comment contrer cette offensive ? | AIX –  ***Ajout :***  ***Le SNES-FSU réaffirme que seules les missions particulières académiques nécessitent une lettre de mission. Les missions particulières ou complémentaires effectuées au sein de l'établissement d'affectation doivent apparaître à l'Etat VS et être décrites dans un texte ministériel de cadrage. Le SNES-FSU s'oppose à l'utilisation des "lettres de missions" qui tendrait à introduire des logiques contractuelles au sein du statut.*** |
| 029 | Le SNES-FSU dénonce la volonté ministérielle d’imposer que 100 % de la formation continue ait lieu hors du temps de service. Comment s’y opposer sans fragiliser le droit à la formation ? Comment s’opposer à la formation continue asynchrone en distanciel ? | AIX –  ***Ajout après « …temps de service. » :***  ***Les CIO sont ouverts pendant les vacances scolaires. Les PsyEN y assurent des permanences. Les convocations sur temps de vacances scolaires ne pourront que contribuer à désorganiser un service qui pâtit des carences de notre administration. Le SNES demande que les formations aient lieu sur les 27H inscrites à l’emploi du temps des PsyEN et non sur les temps de permanence au CIO pendant les congés.*** |
| 030 | Les formateurs et formatrices syndiqué·es sont en première ligne et peuvent être un levier d’action. Comment les mobiliser ? | AIX –  ***Ajout :***  ***Les décharges pour les formateur.rices ne doivent pas impliquer de baisse des primes existantes ou être compensées par une prime formateur d'un montant au moins équivalent, voire une NBI.*** |
| 031 | La campagne « Pas une heure perdue » est un leurre. Le SNES-FSU revendique des créations d’emplois pour porter le potentiel de remplacement à 6 % des emplois. | XXX - |
| 032 | Comment revaloriser la mission de remplacement de moyenne et longue durée ? | XXX - |
| 033 | Comment améliorer les conditions d'exercice des TZR ? | AIX –  ***Ajout :***  ***Les affections à l'année des TZR doivent être effectuées à partir d'un barème tenant compte notamment de l'ancienneté dans la zone, sous contrôle paritaire. Leur affectation doit se dérouler en amont de celles des non-titulaires. Les TZR en suppléance en attente de remplacement doivent bénéficier d'un EDT fixe dans leur RAD, en surplus dans des classes définies ou sur des tâches de devoirs fait, et en aucun cas être sollicité sur du RCD, incompatible avec leur EDT, fixe et définit au préalable.*** |
| 034 | Lors des GT en vue de la réécriture des lignes directrices de gestion mobilité ministérielles, le SNES-FSU portera l’ensemble de ses mandats. Il continue à porter le droit à des affectations justes et arrêtées selon des règles communes connues de toutes et tous et appliquées à toutes et tous. Il réaffirmera notamment ses mandats sur la nécessité d’un mouvement national amélioré en un seul temps géré à l’échelon ministériel et permettant des mutations de poste à poste sur l’ensemble du territoire national et sur l’unicité des opérations de première affectation – mutation – réintégration. | ***AIX -La prise en compte de certaines situations dans le cadre du barème n'est pas possible. Le SNES-FSU demande la création d'une bonification spécifique pour les situations personnelles les plus lourdes - en particulier pour les situations avérées de harcèlement, VSS, violences sur enfants, ... - qui sont actuellement gérées par des affectations provisoires, rendant difficile une reconstruction pérenne.***  ***Le SNES FSU demande également le rétablissement de la SPI dont la suppression créée des situations d'autant plus inacceptables qu'elles concernent essentiellement des femmes.*** |
| 035 | Le SNES-FSU demande que l’ensemble de la typologie des postes spécifiques d’enseignant·es soit révisée et limitée aux seuls postes nécessitant une qualification particulière reconnue par un diplôme ou une certification et que, dès lors que celle-ci est constatée, les affectations sur ces postes se fassent au barème. | XXX - |
| 036 | Le SNES-FSU demande l’arrêt de l’expérimentation des POP. | XXX - |
| 037 | Concernant le détachement, le SNES-FSU exige qu’une formation au métier d’accueil soit obligatoirement dispensée lors de la première année de détachement. Il continue de s’opposer à la limitation de durée des détachements pour les affectations à l’étranger. | XXX - |
| 038 |  | AIX –  ***Ajout :***  ***Le SNES réclame la création de postes de TZR pour le corps des PsyEN. Les PsyEN TZR doivent bénéficier des mêmes améliorations que celles exigées pour les autres TZR. Le SNES demande la transparence des critères du mouvement SPEN DCIO et le retour à un mouvement national, au barème, indépendant des avis des CSAIO, sortant du principe INEAT / EXEAT.***  ***Ajout après POP :***  ***Le SNES demande l’arrêt de l’expérimentation du rapport Charvet dans les académies, et de la déréglementation sur les affectations des PsyEN et DCIO.*** |
| 039 | Fiche 3 - Rémunérations | AIX –  ***Changement du titre :***  ***Rémunérations : salaires et pensions*** |
| 040 | Le décrochage des rémunérations au regard de la qualification entre cadres du privé et cadres du public, s’explique essentiellement par la faiblesse des rémunérations des personnels d’enseignement, d’éducation et de psychologie du MEN, majoritaires dans la Fonction publique de l’État. En 10 ans, selon l’Insee, le salaire net a augmenté en moyenne de 7,8 % dans le privé (en euros constants) mais de seulement 1 % dans la fonction publique. | XXX - |
| 041 | Le SNES-FSU exige que l'évolution de la valeur du point d'indice soit indexée sur l'évolution des prix. | XXX - |
| 042 | Le SNES-FSU revendique une refonte des grilles : traitement indiciaire de début de carrière d'un·e professeur·e porté à 2000 € net (indice 520 pour les certifié·es, CPE ou PSY EN et 2250 € net (indice 580 pour les agrégé·es) soit une augmentation de 130 points pour le 1er échelon. | AIX –  ***Ajout fin de § :***  ***La fonction de DCIO exercée par un.e PsyEN nécessite une revalorisation urgente pour stopper la désertion de la fonction par manque d’attractivité. La NBI doit être doublée (40 points) et les engagements sur l’ICA pris en 2016 respectés, les textes réglementaires votés en CTM doivent être appliqués (ICA en fonction de la taille des CIO). Enfin si le CIO comporte plusieurs établissements en éducation prioritaire, le·la DCIO doit percevoir l’indemnité REP/REP+ selon des règles définies.*** |
| 043 | Les gains indiciaires entre chaque échelon ne peuvent être inférieurs à 40 points. | XXX - |
| 044 | La prime d'attractivité dégressive suivant les échelons doit disparaître au profit de points d’indice garantissant le droit à la carrière. | AIX –  ***Ajouter en fin de § :***  ***Retour à l’attribution forfaitaire pour la prime REP des PsyEN (perception dans son intégralité si exercice dans au moins un collège REP) et au minimum de 75% de la prime REP+dans toutes les académies. La question de l’exercice en éducation prioritaire doit être réglée nationalement au plus favorable pour tout·es les PsyEN titulaires et non titulaires, et DCIO.*** |
| 045 | Le SNES-FSU s'oppose au projet de loi Guerini « Attractivité-Parcours-Rémunérations » qui remet en cause le recrutement par concours, tend à mettre en place l'intéressement individuel et collectif et à individualiser les rémunérations, au moyen de logiques contractuelles et d'augmentations de la part de l'indemnitaire dans les rémunérations. Le SNES-FSU revendique un processus de transfert primes-points. | AIX -  Au début de la dernière phrase : **«Le SNES-FSU s’oppose à la rémunération au mérite.  A l’inverse... »** |
| 046 | Le SNES-FSU exige la publication de toutes les données : surreprésentation des femmes dans les emplois sous-rémunérés, dans le recours au temps partiel ou incomplet, accès minoré aux primes et indemnités... | AIX –  ***Ajout en fin de § :***  ***Le SNES-FSU réitère sa demande dans toutes les instances nationales et académiques d’obtenir des données chiffrées pour les PsyEN par spécialité, comprenant des indications sur le traitement des doubles carrières.*** |
| 047 | Avec l’objectif de parvenir à supprimer les inégalités entre les femmes et les hommes, comment résorber le différentiel de rémunérations constaté sur une carrière, en adoptant une démarche comparative se basant sur une carrière type d’une même génération, toutes choses égales par ailleurs ? | AIX –  ***Ajout :***  ***Réduire les écarts de salaires entre les femmes et les hommes implique de réduire la part des primes et indemnités dans la rémunération, ainsi que de réduire le recours au temps partiel subi.*** |
| 048 |  | AIX –  ***Ajout :***  ***Considérant que le droit à pension est partie intégrante du statut et que ladite pension est un traitement continué, la revalorisation doit se faire annuellement sur le salaire moyen.*** |
| 049 | Fiche 4 - Le droit à la carrière, l’agrégation comme corps de référence | XXX - |
| 050 | Le SNES-FSU milite pour le rétablissement d'un barème pour la classe exceptionnelle, dans lequel l’ancienneté soit prépondérante, dans la perspective de la « classe exceptionnelle pour toutes et tous ». | AIX –  ***Ajout en fin de § :***  ***Dans ce but, le ratio Promus/promouvables, dont nous avons obtenu le principe, doit permettre un doublement du nombre de promotions antérieur.***  ***Le SNES-FSU demande un ratio identique pour tous les corps, et une prise en compte de la proportion de collègues ayant fini le 6° et 7° échelon dans la répartition entre académies des possibilités de promotion.*** |
| 051 | L'accès au corps par liste d'aptitude doit redevenir transparent par l'établissement d'un barème. Le recrutement de professeur·es de chaires supérieures doit doubler. | XXX - |
| 052 | L’évaluation n’est pas exempte de biais ~~genrés~~, d’opacité et de pratiques discrétionnaires. Le SNES-FSU milite pour la déconnexion de la carrière et de l’évaluation. La modification du rythme des trois rendez-vous de carrière ne doit pas s’accompagner d’une dégradation des garanties statutaires. | AIX -  ***Ajout à la suite de discrétionnaires, :***  ***discriminatoires, en particulier genrées ou racistes.*** |
| 053 | Le respect de la proportion de femmes dans le corps pour l’avancement et la promotion nécessite des pratiques d’évaluation qui ne valorisent pas les fonctions complémentaires, inégalement réparties et, le cas échéant, des modalités de candidature qui ne dissuadent pas les femmes. | XXX - |
| 054 | Le SNES-FSU revendique un plan d’intégration des actuel·les certifié·es dans le corps des professeur·es agrégé·es par des voies diversifiées : concours internes, listes d’aptitude barémées et généralisées. | AIX –  ***Ajout en fin de § :***  ***Les mandats de Montpellier sont toujours d'actualité concernant les catégories sans agrégation (Technologie, Documentation, Education...).*** |
| 055 | Ce plan doit concerner toutes les disciplines, ainsi que les corps de CPE et PSY EN qui auraient alors accès à la même échelle de rémunération que celle des professeur·es agrégé·es. | AIX –  ***Ajout après PSY EN :***  ***(d’autant que les PsyEN et DCIO ont un niveau de qualification à BAC + 6)*** |
| 056 | Quels leviers actionner : une part des titularisations sur liste d'aptitude ? Avec quel barème ? Une part des postes mis aux concours de recrutement internes et externes ? Un concours adapté ? Une différenciation des modalités d’accès au corps des professeur·es agrégé·es en fonction de l’ancienneté dans le corps d’origine : transformation de la promotion à la classe exceptionnelle des certifié·es en promotion dans la hors-classe des professeur·es agrégé·es, sur un contingent de promotion ad hoc ? | AIX –  ***Ajout :***  ***Le recrutement de professeur·es certifié·es devrait être clos et le corps mis en extinction. Les besoins en recrutement, majorés de 20 % pour tenir compte de la différence d'ORS, devraient être transposés vers l'agrégation, concours de recrutement placé au niveau master, après un cursus universitaire au cours duquel les étudiants bénéficieraient d'une allocation d'étude, de bourses sociales revalorisées et étendues, de dispositifs de pré-recrutement sur critères universitaires et d'une prise en compte des années d'étude pour la retraite. Chaque recrutement ouvert au concours externe devrait générer une possibilité de recrutement par concours interne et une possibilité de recrutement par liste d'aptitude dans le cadre d'un plan d'intégration dans le corps des professeur·es agrégé·es. La liste d'aptitude, ainsi portée de 1 titularisation pour 7 titularisations par concours, à une titularisation pour 2 titularisations par concours, devraient se faire sur la base d'un barème dans lequel l'ancienneté dans le corps serait prépondérante, afin d’organiser l'intégration dans l'ordre des cohortes générationnelles.***  ***Le plan d’intégrations des certifié.es recrut.é.es avant la création de ce corps unique doit se dérouler sur un nombre réduit d’années et ainsi éviter le décrochage des rémunérations et des carrières.*** |
| 057 |  | XXX - |
| 058 | Fiche 5 - Retraites : rester à l’offensive. Un acquis et un droit à consolider | XXX - |
| 059 | Le SNES-FSU poursuit son combat pour le financement solidaire des retraites, enjeu majeur de société. Ses mandats restent d’actualité. Il réaffirme ses revendications concernant la revalorisation des pensions, la durée de cotisation, l’âge d’ouverture des droits, la suppression de la surcote et de la décote et le maintien du lien entre le code des pensions et le statut de la Fonction publique. Les pensions de retraite sont des revenus socialisés s’inscrivant dans la continuité du salaire et sont financées par les cotisations qui sont une partie intégrante et socialisée du salaire. | AIX –  ***Ajout après "âge d'ouverture des droits" :***  ***, la prise en compte des années d'étude,*** |
| 060 | Sans augmentation du financement, les futur·es retraité·es auront des pensions encore plus faibles. | XXX - |
| 061 | Le discours gouvernemental autour de la réforme de 2023 a été axé autour d’un équilibre financier du système. Mais l’argument du financement impossible des retraites est une antienne libérale bien difficile à dater. L’évolution de la part des dépenses de retraite dans le PIB serait en baisse entre 11,4 % et 13,9 % du PIB à l’horizon 2070 comme le prévoit le COR. | XXX - |
| 062 | On ne peut pas uniquement se focaliser sur les aspects démographiques (1,7 cotisant·e pour 1 retraité·e en 2023 contre 1,4 cotisant·e pour 1 retraité·e en 2070) en oubliant que les retraites sont une question de répartition. Il faut en revanche mettre l’accent sur l’évolution de la richesse produite et la façon dont elle est répartie, d'une part entre le travail et le capital, et, d'autre part, au sein de la masse salariale, entre salaire net et brut. | XXX - |
| 063 | Pour élargir le financement de la protection sociale, il faut réduire les profits et dividendes au bénéfice des salaires, élargir la base de collecte des cotisations, lutter contre le chômage pour augmenter le nombre de cotisant·es, assurer effectivement l’égalité salariale femmes/hommes, abandonner les exonérations et diminutions de cotisations dites patronales qui n’ont jamais fait la preuve de leur efficacité en matière d’emploi, et taxer les revenus financiers en luttant efficacement contre la fraude et l’évasion fiscale. | XXX - |
| 064 | D’autres contributions sont-elles à envisager ? | XXX - |
| 065 | Le SNES-FSU revendique l’ouverture de la retraite progressive à 55 ans dans la perspective du retour à une véritable CPA et la prise en compte intégrale de la période à temps partiel dans le calcul de la pension des fonctionnaires. | AIX –  ***Ajout fin de § :***  ***Le temps partiel lié à la retraite progressive dans des conditions améliorées doit devenir un temps partiel de droit pour garantir l'égalité d'accès au dispositif.*** |
| 066 | La FSU réclame le rétablissement des bonifications pour enfants supprimées en 2003. Cette attaque faite aux femmes fonctionnaires va mécaniquement et fortement diminuer leur pension dans les prochaines années. | AIX –  ***Correction et ajout :***  ***Cette attaque faite aux femmes va ... diminuer REMPLACER PAR commence mécaniquement et fortement à diminuer...*** |
| 067 | Quels sont les autres leviers pour renforcer les droits familiaux et conjugaux qui sont dans le viseur gouvernemental ? | AIX –  ***Ajout :***  ***Le principe de la réversion, inscrit dans le Code des Pensions doit être garanti, étendu à tous les régimes, sans conditions de ressources et élargi aux couples PACSés ou de concubins.*** |
| 068 |  | AIX –  ***Ajout :***  ***La disparition du rachat des années d'auxiliaire depuis le 1er janvier 2015 pénalise les polypensionné.es. L'accès au statut pour les membres du personnel contractuel doit s'accompagner de la possibilité de valider les services au titre du SRE au moment de la titularisation. La proposition doit être faite dans un délai raisonnable (2 ans) accompagnée d'un étalement de la dette sur l'ensemble de la carrière.*** |
| 069 | Fiche 6 - Contractuel·les | AIX –  ***Ajout d'un § :***  ***Le Décret 86-83 du 17 janvier 1986, régit l’ensemble des contractuel.les de la fonction publique. Son article 45 impose un délai maximum de 4 mois pour la reprise de l’ancienneté entre deux contrats. Ce délai imposé de 4 mois est un frein à la mobilité des agent.es et l’accès au CDI. Les AESH, par exemple, qui sont sous contrat des DSDEN courent le risque de perdre le bénéfice de leur ancienneté en demandant un simple changement de département au sein d’une même académie. Cette mobilité pour les AESH est très souvent imposée par des contraintes familiales dans le contexte d’une féminisation très importante de cette catégorie. Ces quatre mois de carence sont également à mettre en regard du congé maternité de 16 semaines. Ils apparaissent alors totalement discriminatoires vis-à-vis des femmes contractuelles de la fonction publique. Le SNES-FSU appelle à la suppression de la phrase « sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois » de l’article 45 du décret 86-83 du 17 janvier 1986*** |
| 070 | Dans le cadre du plan pluriannuel de titularisation, le SNES-FSU exige l’entrée en année de stage d’un contingent annuel de non-titulaires en CDI après un certain nombre d’années d’exercice. | AIX –  ***Remplacer le § par :***  ***Afin d’enrayer la précarité et d’assurer la pérennité du statut au sein de notre service public d’éducation, il faut obtenir un vrai plan de titularisation*** ***par des voies diversifiées intégrant le concours interne, le concours réservé, l'examen professionnel, la dispense des épreuves écrites, la dispense des épreuves théoriques.***  ***Dans le cadre du plan pluriannuel de titularisation, le SNES-FSU exige l’entrée directe en année de stage d’un ~~contingent annuel~~ nombre conséquent de non-titulaires en CDI ~~après un certain nombre d’années d’exercice~~, comme de celles et ceux en CDD disposant déjà d’au moins 6 années de service d’enseignement, d’éducation ou d’orientation. Dans le cadre de la loi 2012-347 toujours en vigueur (articles 1 et 5) qui stipule que l’accès à la fonction publique de l’Etat est organisé selon des examens professionnalisés et des concours réservés, le SNES doit agir pour l’ouverture des postes dans la LOLF et l’application d’un décret avec pour seul critère une ancienneté de quatre ans à la date de clôture des inscriptions pour se présenter au concours réservé, ou un examen professionnalisé par remise du dossier RAEP et entrée en année de stage après validation. Les membres du personnel non titulaire doivent pouvoir bénéficier d’une formation sur le temps de travail adaptée à leurs besoins et à leurs parcours.***  ***Le corps des Psy EN souffre d’une crise du recrutement sans précédent. Les collègues non-titulaires sont happé.es par d’autres structures leur offrant une meilleure rémunération et de meilleures conditions de travail. Des préparations aux concours doivent être mises en place dans toutes les académies ainsi que des aménagements de formation pour les non titulaires PsyEN ayant exercé au moins deux ans.***  ***Ajout en fin de § :***  ***La mutation lors de la titularisation est parfois un frein pour les non titulaires. C’est pourquoi les barèmes de mutations inter et intra doivent mieux prendre en compte la situation des ex-non titulaires, de manière progressive en fonction de leur ancienneté.*** |
| 071 | Si le recrutement sur zone de remplacement (CZR) assure un contrat d’un an sans interruption, pour le SNES-FSU, il doit être assorti d’une affectation pérenne dans un RAD, d’un barème tenant compte du type de contrat (CDI puis CDD) et de l’ancienneté. Les frais et la charge de travail supplémentaires doivent être compensés comme pour les TZR. | AIX –  ***Ajout après un RAD :***  ***et d’un emploi du temps à l’année encadrant le service dans le RAD en dehors des périodes de suppléance. Ajout : Ce recrutement ne peut s’opérer qu’en l’absence de TZR, sur la base d’un volontariat, à temps plein sur les zones de remplacement des TZR. Comme les non-titulaires en CDI, les affectations devront tenir compte obligatoirement des contraintes géographiques locales, des contraintes de déplacements et des contraintes familiales de l’agent conformément à la circulaire 2017-038. Chaque agent doit bénéficier d’un RAD proche de son domicile. Le contrat sur zones ne doit pas être imposé aux collègues qui passent le concours et doivent bénéficier d’une priorité de réemploi dès lors qu’ils ont été admissibles. Les CZR en sous-service ne doivent pas se voir imposer de RCD, mais bénéficier de co-intervention dans leur discipline, cadrée par un emploi du temps dans leur établissement de rattachement. Un acompte doit leur être versé en début d’année pour compenser les frais kilométriques.*** |
| 072 | Le cadrage national des rémunérations et de leur progression doit permettre un avancement effectif sur toute la grille pour une période complète d’activité. | AIX –  ***Remplacer le § par :***  ***Pour instaurer une équité de traitement entre les collègues, la gestion des non-titulaires enseignant, CPE Psy-EN doit donner lieu à un cadrage par le ministère, à partir de règles nationales, en respectant la spécificité des DOM TOM, en revalorisant les rémunérations par l’application de la grille indiciaire la plus favorable, en améliorant les conditions d’évaluation professionnelle, de réemploi, d’affectation. Pour éviter les pratiques de déréglementation et l’opacité sur la gestion des non-titulaires, il faut veiller à l’application du décret 2022-662 qui permet de renforcer les compétences des CCP, et notamment par le recours des agent.es sur l’évaluation professionnelle, sur certains licenciements, sanctions disciplinaires, actions formations, etc. Depuis la LTFP, le rectorat limite en effet la présence des élu.es à la seule CCP de licenciement. Ce décret doit être un point d’appui pour rétablir les CCP antérieures, notamment la CCP d’affectation. La prime de précarité doit compenser les emplois précaires et le SNES exige qu’elle soit versée pour chaque fin de contrat à durée déterminée, sans conditions de durée du contrat ni d’ancienneté.***  ***Non titulaires des GRETA et CFC :***  ***Les mandats antérieurs restent d’actualité. Pour rappel, il s’agit en premier chef d’un plan de titularisation des membres du personnel et de la réintégration pleine et entière des non-titulaires de droit public ~~dans la FPE~~ dont l’employeur reste le rectorat ~~par un recrutement rectoral~~, de grilles indiciaires actualisées, d’amélioration du fonctionnement des instances, en particulier du CA, et des conditions d’exercice et de formation. Le SNES-FSU revendique la suppression du contrat de projet qui interdit l’accès au CDI. Pour les représentant.es du personnel dans les instances consultatives internes, le SNES-FSU revendique des autorisations d’absence sans perte de salaire (préparation, délai de route, CR) en cas de réunion prévue sur l’amplitude de travail. Il refuse les réunions de commission du personnel en visioconférence. Les élu.es du personnel doivent avoir accès à tous les documents utiles à leur mandat. Le SNES exige l’actualisation des grilles indiciaires de la circulaire de 93 et la définition des critères de reprise de l’expérience, à partir des bases existantes les plus favorables. Il rappelle son mandat d’harmonisation nationale et demande un cadrage national contraignant sur la prise en compte des jours fériés, la prise en compte dans l’ORS des déplacements entre sites d’exercice. Le SNES-FSU exige pour chaque personnel la communication mensuelle de l’avancée de la réalisation des heures effectuées et celle des heures potentielles à venir. Le SNES demande la suppression de la mention "direction d'équipe" dans les fiches de postes des CFC/CPF. Les Conseiller.es en Formation Continue, maintenant Conseiller.es en Formation professionnelle, doivent être recruté.es par contrat enseignant et non administratif et encore moins par contrat sans précision aucune. ajouter fin & Les contrats de travail des non/titulaires, enseignant.es y compris en documentation,, Psy EN et personnel administratif doivent être impérativement établis jusqu’au 31 août de l’année. Cela a son importance pour les membres du personnel mais aussi pour les services, notamment les CIO, service ouvert pendant une partie des vacances scolaires.*** |
| 073 | Le SNES-FSU refuse la création des Assistant·es pour la réussite éducative (ARE) qui engendrera une confusion des missions de vie scolaire des AED, un déni de la professionnalité des AESH, un alourdissement de leur charge de travail et dégradera les conditions de travail. | XXX - |
| 074 | La pénibilité du métier d’AESH (multi-accompagnement, multiplicité des handicaps, des niveaux scolaires, spécificités des élèves, flexibilité…) doit être prise en compte pour définir la quotité horaire équivalant plein temps. | AIX –  ***Ajout avant le § :***  ***Le SNES-FSU réaffirme son exigence de création d’un corps de fonctionnaire de catégorie B pour les AESH. Les AESH doivent être, au même titre que les enseignant.es, dérogatoires des 1607h annualisées dans le calcul de leur quotité de travail hebdomadaire. L'emploi du temps des AESH est arrêté pour une année scolaire, il fixe les demi-journées et les horaires de travail pendant le temps scolaire hebdomadaire. Il n'est pas modifiable, excepté par accord conjoint entre l'employeur et l'AESH.***  ***Ajout après le § :***  ***Chaque département doit être pourvu de brigades de remplacement d’AESH afin d’assurer la continuité du service public.*** |
| 075 | La transformation des PIAL en PAS (Pôles d’Appui à la Scolarité) en prenant la main sur les notifications des élèves aboutira à la dégradation de la prise en charge des élèves mais aussi des conditions de travail des AESH. Elle aggravera les abus. | XXX - |
| 076 | La coordination par les professeur·es référent·es handicap dans l’établissement instaurera une hiérarchie intermédiaire supplémentaire et multipliera les injonctions contradictoires vis à vis des AESH. | XXX - |
| 077 | Les Accompagnant·es de Personnels en Situation de Handicap doivent bénéficier des mêmes droits que les AESH. | AIX –  ***Ajout après le § :***  ***Depuis le congrès de Montpellier (2022), le droit à perception des primes REP et REP+ a été reconnue aux AESH et aux AED. Mais ces dernières sont dévalorisées de 36% par rapport aux autres membres du personnel de l’éducation prioritaire. Le SNES-FSU exige que les AESH et les AED touchent les mêmes primes REP et REP+ que les enseignant.es, CPE, Psy En…*** |
| 078 | Quelles conséquences la présence d’AED en CDI a-t-elle pour la vie scolaire comme pour le métier et les missions des CPE qui ne sont pas des chef·fes de service ? | AIX –  ***Ajout :***  ***Les AED ~~en CDI~~ doivent bénéficier d'une grille salariale qui progresse à l'ancienneté, afin qu'ils ne restent pas à l'indice le plus bas de la fonction publique. Concernant les AED en CDI, dans une optique de qualification et d'obtention d'un statut, nous pourrions les rendre prioritaires sur certaines missions spécifiques de la circulaire de 2003 qui les inscrivent davantage dans la durée que les missions de vie scolaire (UPE2A, dispositif relai, TICE,...). Il faudrait également renforcer l'axe de formation proposé pour ces AED afin qu'iels soient armé.es pour accomplir ces "missions", et qu'iels puissent ensuite faire valoir ces compétences s'iels décident de poursuivre leur parcours professionnel.***  ***Le SNES-FSU demande la création d’une brigade de remplacement des AED.*** |
| 079 | Faut-il mieux encadrer le CDI ou envisager un corps ? Sous quelles conditions (niveau de recrutement, de rémunération, affectation, missions, brigades de remplacement…) ? | AIX –  ***Ajout :***  ***Les AED en CDD doivent bénéficier d'un doublement du crédit de formation pour pouvoir assurer leurs études. Un contrat de 3 ans pour la licence et de 3 ans pour le master permettrait que les membres du personnel de Vie Scolaire redeviennent un vivier logique pour les concours de l’enseignement.*** |
| 080 |  | XXX - |
| 081 | Fiche 7 - Pour des établissements au service de la démocratisation | XXX - |
| 082 | Dans le contexte des politiques libérales et managériales, de l’entrave de l’exercice du droit syndical, de la négation des droits des personnels, le fonctionnement des EPLE s’éloigne de plus en plus de la possibilité d’une autonomie des établissements démocratique. | XXX - |
| 083 | Le gouvernement n’a plus la volonté de faire interagir la communauté éducative dans le cadre des prérogatives des instances de l’EPLE. Les évolutions des textes réglementaires et leur application visent à transformer les instances de l’EPLE en réunions formelles, sans débat démocratique. Les situations qui témoignent d’un mépris des instances de la part des directions d’EPLE se multiplient. Dans le même temps, sous prétexte d’autonomie, dont elles sont pourtant dessaisies, les équipes sont culpabilisées et méprisées professionnellement. | XXX - |
| 084 | Des collectivités territoriales, qui s’immiscent déjà dans la pédagogie contre la volonté des personnels, souhaitent obtenir un élargissement de leurs prérogatives. C’est le cas de l’Île-de-France qui réclame la régionalisation de l’Éducation. | XXX - |
| 085 | Le SNES-FSU s’y oppose et combattra les tentatives des collectivités territoriales de prendre toujours plus la main sur le fonctionnement des EPLE, de l’École et de l’orientation. | AIX –  ***Ajouter fin de§ :***  ***Les tentatives incessantes de régionalisation des services, sans concertation et au-delà du cadre de la loi de 2018, imposent des actions dans les EPLE. Les CIO et leurs personnels sont sous la responsabilité de l’Etat. Le Snes s’oppose à toute mainmise de la part des régions sur les CIO et leurs personnels.*** |
| 086 | Le SNES-FSU porte le projet d’une autonomie dans le cadre de textes nationaux et du triptyque qui doit permettre le fonctionnement démocratique de l’EPLE : Chef.fe d’établissement en tant que représentant·es de l’État ; CA, dont le rôle comme instance délibérative réellement démocratique doit être réaffirmé ; Personnels pour la dimension pédagogique et éducative. | XXX - |
| 087 | Quelles évolutions du fonctionnement des EPLE pourraient faire vivre cette ambition démocratique ? | AIX –  ***Ajout :***  ***De par son mode de désignation et de fonctionnement, le conseil pédagogique ne respecte pas l’autonomie professionnelle des personnels. Pour que les équipes ne soient pas dépossédées de la conception des enseignements, il est nécessaire de le remplacer par un espace nouveau, qui permette un réel débat entre professionnel.les. A l’opposé des logiques en cours, la profession doit gagner un espace de débat démocratique sur les questions pédagogiques. Cela permettrait de créer, au sein des établissements, un lieu d’échanges sur le travail, les pratiques, les besoins en formation continue, qui pourrait rompre l’isolement et renforcer la professionnalité. Cela répondrait à un véritable besoin de la profession à l’heure où les chef.fes d’établissement se désignent comme premier.es pédagogues des établissements. Cet espace nouveau pourrait prendre la forme d'une commission pédagogique, en lieu et place du conseil pédagogique, et dont la légitimité ne doit pas entrer en contradiction avec celle du CA. Au contraire, cette instance en serait l’émanation. Les membres seraient pour partie des volontaires désigné.es en leur sein par les équipes disciplinaires, pour partie les élu.es enseignant.es au CA qui en seraient membres de droit. La possibilité serait laissée à tous les collègues d’y participer. Cette commission serait animée éventuellement par un.e secrétaire qui serait choisi.e par les mêmes membres, en leur sein, en veillant à maintenir le lien avec l'instance délibérative de l'établissement, le CA. Les membres de cette commission réuniraient, deux fois par an au minimum, lors de demi-journées banalisées, l’assemblée générale du personnel d’enseignement, d’éducation et d’orientation. Les projets pédagogiques transversaux travaillés par les équipes en commission pédagogique y seraient présentés et mis en débat, puis validés par le CA. Par ailleurs, il est indispensable de donner aux équipes pédagogiques (équipe de la classe ou équipe de la discipline) toute leur place et les moyens de pouvoir se réunir plusieurs fois par an, pour qu'ils puissent jouer pleinement leur rôle : au-delà des aspects organisationnels, pouvoir échanger entre pairs en dehors du contrôle de la hiérarchie sur les pratiques pédagogiques. Ce dispositif permettrait de redonner la main au personnel sur la dimension pédagogique sans pour autant créer une hiérarchie intermédiaire qui vienne percuter la légitimité des élu.es en CA, donnée par le vote du personnel.***  ***Démocratiser le fonctionnement de l’établissement est indispensable pour contrer les dérives managériales. Nous revendiquons que les élu.es soient protégé.es des pressions hiérarchiques dans l'exercice de leur mandat et leur rôle reconnu. Iels doivent avoir les véritables moyens d'exercer leur rôle. Il s'agit notamment :***   * ***De leur permettre de bénéficier d'un temps de préparation et de compte rendu des travaux sur leur temps de service. A cette fin, une décharge de service à définir doit être attribuée aux élu.es avant chaque CA.*** * ***Que soit réaffirmé leur droit de disposer de l'ensemble des documents que possède le personnel de direction concernant chaque point à l'ordre du jour du CA.*** * ***Que les chef.fes d’établissement soient dans l'obligation de mettre à leur disposition tous les documents ou éléments permettant de suivre l'application des décisions votées en CA.*** * ***Que des aides soient apportées aux élu.es en terme de garde d'enfants pour leur permettre de siéger.***   ***Nous réaffirmons que le personnel doit avoir le temps et les moyens pour débattre et décider des choix pédagogiques. Les libertés pédagogiques individuelles et collectives s'organisent sous la seule responsabilité des enseignant.es, concepteur.ices de leur travail.***  ***Nous rappelons notre mandat concernant les CPE : iels ne doivent pas être membres de droit du CA.*** |
| 088 |  | XXX - |
| 089 | Fiche 8 - Justice sociale et environnementale | XXX - |
| 090 | Les crises sociales et environnementales sont liées. La rupture écologique à engager dans l’urgence renforce l’exigence d’une tout autre politique fiscale et sociale, contre les choix libéraux. Le seul progrès technique, les mécanismes marchands et le renvoi aux ménages et aux individus des dépenses à effectuer pour, par exemple, la sobriété énergétique ne suffiront ni pour faire face aux multiples effets du dérèglement climatique, ni pour engager la rupture. Les plus pauvres sont celles et ceux qui affectent le moins le climat mais qui subissent le plus durement la crise climatique. | XXX - |
| 091 | Pour rompre avec ce modèle injuste, il faut dans l’immédiat revenir sur la suppression de l’impôt sur la fortune, sur les baisses d’impôts aux entreprises et sur les patrimoines, et sur les réformes fiscales qui ont surtout profité aux plus riches. Il faut renforcer la progressivité de l’impôt. Les mandats de Montpellier pour une fiscalité plus progressive et redistributive, avec un renforcement des moyens contre la fraude et l’évasion fiscale, restent d’actualité. | XXX - |
| 092 | Le SNES-FSU doit continuer d’informer et de former pour rappeler la légitimité de l’impôt pour une fiscalité redistributive avec une revalorisation des prestations et allocations, qui permette le développement des services publics. | XXX - |
| 093 | Quelle prise en charge solidaire des conséquences financières des aléas météorologiques extrêmes renforcés par le changement climatique ? | XXX - |
| 094 | Des finances publiques renforcées par cette fiscalité doivent permettre notamment la gratuité des transports publics de proximité, celle des premières quantités d’eau et d’énergie et une politique du logement à la fois sociale et environnementale. | XXX - |
| 095 | Les personnels de l’Éducation sont particulièrement touchés par la crise du logement : les mandats de Montpellier doivent-ils être renforcés et précisés ? | XXX - |
| 096 |  | XXX - |
| 097 | Fiche 9 - Santé, travail et droits statutaires | XXX - |
| 098 | Le SNES-FSU continue de porter ses mandats pour les F3SCT, la protection des agent·es dans l’exercice de leurs fonctions, les droits en santé et l’élargissement des critères de reconnaissance en maladie professionnelle. Le ministère doit répondre, en tant qu’employeur, de ses choix managériaux qui ont des effets délétères sur la santé. | AIX –  ***Ajout en fin de § :***  ***Toute modification de nos conditions de travail doit être précédée d'une étude d'impact réalisée par la F3SCT MEN. Ainsi, si les groupes de niveaux ou la réforme « Choc des savoirs » devaient se mettre en place, l’impact sur la santé des enseignants concernés devrait faire l’objet d’une étude en raison des modifications profondes sur l’organisation et le contenu de leur travail. Le SNES avec la FSU demande la mise en œuvre de l'article 2 de l'Arrêté du 15 juin 2022 fixant le contingent annuel d’autorisations d’absence des membres des F3SCT. LE SNES-FSU demande que les F3SCT soient des instances indépendantes des CSA et que tous ses membres soient désignés par les organisations syndicales.*** |
| 099 | Le SNES-FSU s’impliquera dans les concertations relatives à l’élargissement de la liste des pathologies ouvrant droit au CLM. Il œuvrera pour la mise en application du droit à la préparation au reclassement pour inaptitude au poste. | XXX - |
| 100 | Le SNES-FSU demande que les personnels en situation de handicap puissent avoir recours aux APSH. | AIX –  ***Ajout en fin de § :***  ***Le recrutement des APSH doit être anticipé par les rectorats et non pas être fait "au fil de l'eau".*** |
| 101 | Il poursuivra son implication dans la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, en suivant le déploiement et la déclinaison du deuxième accord égalité femmes hommes. Il exige des moyens pour une protection effective des victimes. La formation de personnels à la prévention du harcèlement moral et sexuel et à la lutte contre les discriminations rencontre des freins qu’il faut continuer de dénoncer. | XXX - |
| 102 | Le SNES, avec la FSU, a obtenu l'extension des dispositifs de traitement des VDHA aux violences domestiques et la diffusion d'un guide DGAFP à destination des employeurs, mais la question de la santé des femmes au travail reste invisibilisée. Le SNES, avec la FSU, continuera de la porter. | XXX - |
| 103 | Les épisodes météorologiques liés au changement climatique ont des effets sur la santé et sur les conditions d’apprentissage. Les engagements financiers de l’État sont insuffisants, alors qu’il faut un plan de rénovation thermique, de dépollution, mais aussi d’adaptation aux vagues de chaleur dans l’Éducation nationale. | XXX - |
| 104 | Le SNES-FSU réclame la création d'une base de données des établissements accessibles aux personnels et usager·es englobant amiante, qualité de l'air, polluants, isolation thermique, eau, végétalisation, risques majeurs… Il demande le rétablissement de l’Observatoire National de la Sécurité, de l’accessibilité des établissements d'enseignement, et l’élargissement de ses missions aux enjeux écologiques dans les établissements d’enseignement. | AIX –  ***Ajout :***  ***(risques majeurs...)Dans chaque établissement le DUERP doit prendre en compte tous ces facteurs afin que chaque membre du personnel en connaisse les risques et les modalités pour s’en protéger. (Il demande...)*** |
| 105 |  | AIX –  ***Ajout :***  ***Le SNES-FSU demande que le congé parental de 3 ans soit maintenu et que l'aide financière accordée aux parents soit augmentée. Le SNES-FSU demande que, dans chaque EPLE, soit instauré sur le temps de service des groupes de discussion afin que ce lieu soit un temps de réflexion et d'amélioration des conditions de travail au sein de l'établissement. Le SNES-FSU demande que les enseignant.es qui ont une mission d'assistant.e de prévention soient déchargé.es de 20% de cours.*** |
| 106 | Fiche 10 - Pour une protection sociale de haut niveau | XXX - |
| 107 | Depuis sa création, la Protection sociale est la cible d’attaques des gouvernements successifs et du patronat. Les réformes coercitives de l'assurance chômage et du RSA font passer les droits après les devoirs. | XXX - |
| 108 | Élément fondamental du système de protection sociale, la Sécurité sociale doit être reconquise et défendue, sur les principes de solidarité, d’universalité et de gestion démocratique. | XXX - |
| 109 | Financée par la cotisation sociale, salaire socialisé, elle institue un droit social placé au départ, entre les mains des assuré·es. L’accroissement de la part des assurances complémentaires, l’étatisation de son financement et de sa gestion notamment par la loi, l’affaiblissent. Cette politique provoque l’accroissement du prix des complémentaires et des inégalités entre les assuré·es. | XXX - |
| 110 | La Protection Sociale Complémentaire de la Fonction Publique confirme la rupture de solidarité, par la prise en charge à 50 % uniquement pour les agent·es en activité. | AIX –  ***Ajout avant la phrase: Le SNES continue à dénoncer l'ordonnance 2021-175 du 17 février 2021, en application de la Loi du 6 août 2019 dite Loi TFP, actant la marchandisation de la protection sociale.***  ***Ajout à la fin du § :***  ***, rupture aggravée par la tarification à l'âge*** |
| 111 | Le « trou » de la Sécurité sociale est une construction politique. Sortir la dette COVID de la Sécurité sociale (136 Mds) est possible. | AIX –  ***Ajout entre les 2 phrases :***  ***Le déficit représente une part dérisoire du budget global ; la compensation des exonérations le comblerait largement.*** |
| 112 | Revenir aux principes de la Sécu passe par la mise en place du 100 % Sécu des soins prescrits : c’est un objectif atteignable. La crise COVID l’a prouvé. | XXX - |
| 113 | Les ressources potentielles existent : faut-il compléter nos mandats ? | AIX –  ***Ajout :***  ***Les sommes consacrées au financement de la PSC (part employeur et part agent) doivent être réorientées vers la branche maladie de la Sécurité Sociale, sous forme de cotisations sociales pour tendre vers notre mandat de 100% Sécu.*** |
| 114 | Supprimer la compétence assurantielle aux mutuelles leur permettrait d’assurer des missions de prévention. | XXX - |
| 115 | La refonte du système de santé est indispensable. Faut-il actualiser nos propositions face à l’aggravation de la situation ? | XXX - |
| 116 | Quelles stratégies construire, quels liens avec les politiques et avec le mouvement social engagé sur les questions de santé, de Sécurité sociale et plus largement de protection sociale ? | XXX - |
| 117 |  | XXX - |
| 118 | Fiche 11 - Santé et service public | XXX - |
| 119 | Le pays s’enfonce dans une crise sanitaire sans précédent avec un service public hospitalier et un secteur médico-social sinistrés. Le PLFSS 2024 est contraire aux immenses besoins de la population en termes de santé, d’égalité d’accès aux soins, de développement des services publics. | XXX - |
| 120 | Il est essentiel de créer un pôle public du médicament inscrit dans le cadre d’une politique de coopération internationale. La levée des brevets pour maîtriser la recherche, la production et la diffusion des médicaments sont essentielles et facteurs d’économies. La pénurie de médicaments prouve l’échec du modèle libéral de production des médicaments et des produits de santé. | XXX - |
| 121 | Comment contribuer au mandat d’étude de la FSU sur la question de la nationalisation des industries pharmaceutiques ? | XXX - |
| 122 | Dans le cadre d’une légalisation du cannabis, quelles mesures pour contrôler sa vente, assurer la protection des personnes consommatrices, et développer une politique de prévention, notamment en direction des publics scolaires ? | XXX - |
| 123 | Le SNES-FSU rappelle ses revendications : financement public de la perte d’autonomie, prise en charge à 100% par la branche maladie de la Sécurité sociale, Service public national de l’autonomie et loi ambitieuse de programmation et de financement de l’autonomie. | XXX - |
| 124 | Le SNES-FSU dénonce des propositions qui visent à faire supporter aux familles et aux usager·es le financement d’une réduction du reste à charge pour les plus démuni·es. | XXX - |
| 125 | Il faut poursuivre la réflexion sur la construction de ce Service public. Quelle place pour les structures privées (EHPAD ou associations) à but non lucratif ? | XXX - |
| 126 | Quel cadre national nouveau pour ce service public ? | XXX - |
| 127 | Quelle analyse du projet gouvernemental de service public départemental de l’autonomie ? | XXX - |
| 128 | Le SNES-FSU a réaffirmé son attachement au droit à choisir sa fin de vie. Développer les services de soins palliatifs et garantir partout l'accès aux dispositifs d’accompagnement d’aide à mourir sont indispensables. | AIX –  ***Ajout en fin de § :***  ***Le SNES-FSU demande que la loi sur la fin de vie et ses décrets mentionnent la stricte obligation pour les pouvoirs publics de veiller au contrôle inopiné -éventuellement à la pénalisation sévère et sans délais de mise en œuvre de toute initiative qui s'avèrerait, après investigation, mue par l'appétit de gains financiers complémentaires rendus possibles par la promulgation de cette loi.*** |
| 129 | Au-delà, quels dispositifs d'aide psychologique et juridique mettre en place ? | XXX - |
| 130 | Quels financements ? | AIX –  ***Ajout :***  ***L'égalité d'accès au droit de choisir sa fin de vie ne peut être garantie que par la prise en charge par la branche maladie de la Sécurité Sociale.*** |
| 131 |  | XXX - |

***Vote du Texte***

*Pour : 64 – Contre : 9 – Abstention : 1 – NPPV : 0*