

Congrès académique du SNES Aix-Marseille
21 et 22 mars 2012 - Marseille

THÈME 2

**DES PERSONNELS RECONNUS, REVALORISES,
CONCEPTEURS DE LEURS METIERS**

**(Rapporteurs : Julien Weisz, Mohamed Atia, Nadine Baggioni-Lopez,
Philippe Brenier, Jocelyne Françoise, Mathilde Freu, Michèle Larroquette,
Chantal Locher, Carole Samouiller, Séverine Vernet, Sandra Weisz)**

Sommaire

1. MISSIONS ET STATUTS

1.1

1.2

1.3 Reconstruire les garanties statutaires

2. QUELLE AUTONOMIE POUR LES ÉTABLISSEMENTS ?

2.1 Une autonomie dévoyée...

2.2 Quelle autonomie pour l'établissement ?

3. CONDITIONS DE TRAVAIL

3.1 Service et temps de travail

3.2 Travail en équipe

3.3 Problématique posée par le développement des ENT

3.4 Santé et sécurité au travail : des avancées à concrétiser

3.5 Action sociale

4. FORMATION INITIALE ET CONTINUE DES PERSONNELS, ENJEUX
DU RECRUTEMENT

4.1. Diversifier les voies d'accès au concours externe

4.2 De l'année de stage à T1 et T2

4.3 L'enjeu des recrutements

4.4 La formation continue

5. LA CARRIÈRE

5.1 Évaluation

5.2 La grille indiciaire

5.3 Mouvement, affectations, remplacement et situation des TZR

5.4 Mobilité

5.5 Gestion des non-titulaires

6. RÉMUNÉRATIONS ET RETRAITES

6.1 Rémunérations

6.2 Retraites

53 Assurant des missions d'intérêt général, les agents publics ont besoin de garanties
54 contre l'arbitraire et les pressions de toutes origines. Les règles collectives dont les
55 professions se sont dotées dans le cadre du statut sont remises en cause au nom
56 de « l'individualisation » par les logiques de mise en concurrence des
57 établissements, des CIO, des personnels et par l'imposition de nouvelles normes de
58 « gouvernance ». Elles mettent les métiers sous tension et le SNES doit être
59 porteur de revendications pour permettre aux personnels de reprendre la main sur
60 leurs métiers.

61

62 **1. MISSIONS ET STATUTS**

63

64 **1.1** Les agents de la Fonction Publique sont concernés par l'intensification du
65 travail. Bien plus, la RGPP et les réformes qui en découlent les obligent à opérer
66 des choix entre les missions, provoquent une perte de sens. Les logiques de mise
67 en concurrence altèrent les collectifs de travail.

68

69 **1.2** Parce que les missions de service public doivent servir l'intérêt général,
70 elles présentent des enjeux particuliers. C'est la raison du choix du statut pour les
71 agents de la Fonction Publique.

72

73 **1.2.1** C'est le cas du système éducatif qui doit relever des défis spécifiques,
74 ceux de la démocratisation, de la formation et de la qualification des citoyens et des
75 travailleurs (voir Thème 1) alliés à des exigences communes aux missions
76 publiques : égalité d'accès à ses emplois, égalité de traitement des usagers,
77 continuité du service...

78

79 **1.2.2** Faute d'une politique ambitieuse de recrutement, les pouvoirs publics
80 ont laissé se développer dans nos professions une crise de recrutement qui éclate
81 aujourd'hui au grand jour. En sortir exige une revalorisation des métiers dans
82 toutes leurs dimensions : rémunération, formation, temps et conditions de travail,
83 reconnaissance des qualifications dans l'exercice professionnel.

84

85 **1.2.3** Le discours managérial veut imposer des « bonnes pratiques », des
86 mesures de la « performance » à partir d'un petit nombre d'indicateurs simples.
87 **Ainsi le métier de CO-Psy et DCIO est particulièrement menacé par**
88 **l'imposition de fait d'un référentiel métier qui ne correspond pas aux**
89 **missions statutaires.** Il convient d'y opposer les valeurs de nos professions,
90 l'importance de reconnaître la qualité de concepteur attaché à l'exercice
91 professionnel des personnels du second degré.

92

93 **1.2.4** Sous couvert d'autonomie, on assiste à un renforcement du pilotage
94 hiérarchique de l'Éducation nationale. Comment redonner un pouvoir d'agir aux
95 personnels, notamment dans sa dimension collective ?

96

97 **1.3 Reconstruire les garanties statutaires, faire vivre le paritarisme**

98

99 **1.3.1** Celles des statuts particuliers des corps du second degré, dans un
100 contexte où les dérogations au statut général, justifiées par la spécificité des
101 missions, et que le SNES défend, sont de plus en plus contestées.

102

103 **1.3.2** En affirmant la compétence ministérielle pour le recrutement et la
104 titularisation des corps du second degré, en revendiquant le retour à ce niveau des
105 décisions relatives aux procédures disciplinaires.

106

107 **1.3.3 Le principe du paritarisme au sein de la Fonction Publique**
108 **demeure un des outils de l'indépendance des agents, un garant des droits**
109 **de chaque fonctionnaire à travers l'application de règles communes. Or,**

110 **sur le double principe de l'individualisation liée au mérite, et au nom de**
111 **pouvoirs accrus donnés aux hiérarchies locales, l'administration** tente de
112 dessaisir les instances paritaires des opérations collectives de gestion pour en faire
113 des instances statuant sur des situations individuelles, dans le cadre de saisine en
114 appel d'une décision de l'administration ou pour des mesures disciplinaires.

115 **Nous dénonçons le poids accru donné aux Chefs d'établissements dans les**
116 **opérations de promotions et nous réaffirmons le principe de carrière qui**
117 **doit primer sur celui de mérite individuel.**

118 **Nous continuons à nous opposer à la publication du mouvement avant les**
119 **opérations des FPM, qui visent à faire des opérations de mutation un acte**
120 **individuel et non collectif et à dresser les personnels contre les élus qui les**
121 **représentent.**

122 **En votant majoritairement pour les listes du SNES lors des élections**
123 **professionnelles d'octobre 2011, les personnels ont mandaté le SNES et**
124 **ses élus pour les représenter dans le cadre paritaire. Il entend jouer**
125 **pleinement ce rôle de syndicat majoritaire, représentatif de la profession,**
126 **porteur de l'intérêt général et exige de l'administration qu'elle donne**
127 **réellement les moyens aux commissaires paritaires d'exercer pleinement**
128 **leurs mandats (décharges, documents, interlocuteurs qualifiés lors des**
129 **CAP...). Il est de notre responsabilité d'œuvrer à maintenir et à élargir les**
130 **compétences des instances paritaires (CAP, FPM, CT) avec une exigence**
131 **accrue de transparence, d'égalité et de règles applicables à tous.**

132

133

2. QUELLE AUTONOMIE POUR LES ÉTABLISSEMENTS ?

134

135 Avec les lois de décentralisation du début des années 80, les EPLE ont acquis une
136 autonomie dans des domaines importants. Venant d'horizons divers, se répand
137 l'idée que davantage d'autonomie des établissements serait une solution aux
138 problèmes éducatifs.

139 Cette « autonomie » est rarement explicitée [1] et ne semble pas avoir toujours les
140 mêmes contenus. Cependant les évolutions récentes aboutissent à une diminution
141 des marges d'autonomie des établissements en même temps qu'un éclatement de
142 cadres nationaux et à un renforcement des pouvoirs des chefs d'établissements.

143

144

2.1 Une autonomie dévoyée...

145

146 **2.1.1** De nombreuses initiatives locales ont été découragées ou même
147 interdites. Par contre, des expérimentations sont imposées souvent contre l'avis
148 des enseignants et même des CA (ECLAIR par exemple). Les prescriptions sont de
149 plus en plus nombreuses et détaillées.

150

151

2.1.2 Les CA sont de plus en plus contournés et leurs décisions bafouées.

152

153 **2.1.3** La contractualisation entre EPLE et autorité académique augmente et
154 les « contrats » sont écrits par l'autorité. **Il en résulte une mise en concurrence**
155 **des établissements au travers d'indicateurs de performances partiels qui**
156 **conduisent à une course au chiffre souvent contre-productive. Pour**
157 **exemple en collège, la pression mise pour atteindre les objectifs chiffrés**
158 **en termes de réussite au brevet mène à des dérives : pression sur le**
159 **contrôle continu, sur la correction de l'épreuve d'histoire des arts, sur la**
160 **note de vie scolaire, contournement des inscriptions au brevet. Ces dérives**
161 **induites par la contractualisation débouchent sur des affichages factices**
162 **concernant l'atteinte des objectifs fixés, ce qui empêche toute évaluation**
163 **objective du fonctionnement de l'institution.**

164

165 **2.1.4** Le ministère et les différents niveaux hiérarchiques opèrent en fait une
166 recentralisation autoritaire et technocratique. Le nouveau management public, en

167 niant la professionnalité des acteurs du terrain, les prive de la possibilité d'imaginer
168 collectivement des solutions aux problèmes qu'ils rencontrent (voir Thème 3).

169 **... vers un renforcement des pouvoirs des chefs d'établissement.**

170
171 **2.1.5** Le décret EPLE de 2010 renforce le pouvoir du chef d'établissement et
172 celui du conseil pédagogique à sa main. **Le SNES réitère la demande**
173 **d'abrogation de ce décret. En effet, le Conseil d'Administration doit revenir**
174 **à un vote unique concernant la DHG et il appartient au recteur d'arrêter la**
175 **répartition de la dotation en cas de refus en CA. Le chef d'établissement ne**
176 **doit pas avoir autorité en la matière.**

177
178 **2.1.6** Après le renforcement de son rôle dans les promotions, dans le
179 recrutement de certains personnels, dans la définition des postes à profil, les
180 projets de décrets sur l'évaluation vont dans le même sens.

181 **2.2 Quelle autonomie pour l'établissement ?**

182 À rebours de ces évolutions, les équipes, les personnels dans les établissements ont
183 besoin et souhaitent mettre en place des initiatives locales.

184
185 **2.2.1** L'État doit assurer l'égalité de traitement sur tout le territoire. Pour
186 cela, il doit conserver la maîtrise :

- 188 • des horaires disciplinaires, des programmes. Des marges de manœuvre dans les
189 DHG doivent être données aux établissements, en particulier en fonction des
190 difficultés sociales et scolaires rencontrées. Cela ne peut se faire que dans le
191 respect des horaires disciplinaires ;
- 192 • de l'offre de formation : laisser les établissements définir les options et les
193 sections les mettrait dans un engrenage redoutable de concurrence exacerbée ;
- 194 • de la gestion des personnels.

195
196 **2.2.2** Trois entités peuvent actuellement l'incarner

- 197 • Le chef d'établissement en tant que représentant de l'État.
- 198 • Le CA, comme délibératif de la communauté scolaire.
- 199 • Les personnels pour la dimension pédagogique et éducative.

200
201 **2.2.3** L'équilibre initial entre ces trois composantes a été déplacé vers la
202 première, y compris pour l'aspect pédagogique avec la mise en place du conseil
203 pédagogique dont les membres sont choisis par le chef d'établissement.

204
205 **2.2.4** Le CA doit redevenir une véritable instance délibérative. En matière
206 budgétaire, les chefs d'établissement ne peuvent s'affranchir de faire passer les
207 conventions en CA. En matière de choix de structure et d'organisation des
208 enseignements, nous demandons l'abrogation du décret de 2010 et le strict respect
209 des prérogatives du CA définies par le décret de 85.

210
211 **2.2.5** Les personnels doivent avoir les moyens d'un véritable travail en
212 équipe, par classe, par niveau et par discipline pour exercer leur liberté
213 pédagogique individuellement et collectivement.

214 Le conseil pédagogique, parce que les enseignants y sont nommés par le chef
215 d'établissement, parce qu'il est piloté par le chef d'établissement et parce que ses
216 attributions vont au-delà de l'organisation du travail en équipe, ne peut remplir ce
217 rôle. Conçu en fait pour exercer une fonction de contrôle voire d'évaluation des
218 pratiques pédagogiques des enseignants, il ne répond pas, tout au contraire, à
219 l'exercice des responsabilités collectives des équipes. **Le SNES réitère sa**
220 **demande de retrait du conseil pédagogique.**

221 Aujourd'hui comme hier, nombre de décisions qui relèvent de la liberté
222 pédagogique individuelle ou collective (utilisation des crédits d'enseignement,

223 préparation de la rentrée scolaire, organisation d'activités pédagogiques
224 transversales ou communes à plusieurs classes, élaboration du projet
225 d'établissement...) sont prises sans réelle concertation ou sans transparence. Les
226 équipes tombent progressivement sous la tutelle exclusive du chef d'établissement
227 y compris dans des domaines où il n'a pas les compétences pour l'exercer. Il est
228 donc nécessaire de donner réellement du temps aux équipes
229 pédagogiques/éducatives pour cette concertation et inventer les conditions d'une
230 mise en commun du travail de ces équipes, et introduire une véritable démocratie
231 dans l'exercice de la liberté collective des personnels d'enseignement, d'éducation
232 et d'orientation.

233 **Cet espace doit, démocratiquement, rendre la main aux équipes en terme**
234 **de pédagogie.**

235

236 **3. CONDITIONS DE TRAVAIL**

237

238 **3.1 Service et temps de travail**

239

240 **3.1.1** Les missions de tous les personnels d'enseignement, d'éducation et
241 d'orientation sont de plus en plus malmenées par rapport à leurs définitions
242 statutaires, ce qui entraîne une charge de travail accrue pour tous.

243

244 **3.1.2** Pour les enseignants, la mise en place des réformes impose une
245 présence accrue dans les établissements pour des missions autres que
246 l'enseignement de leur discipline. Le nombre de réunions obligatoires de
247 concertation s'accroît. Le transfert de missions qui ne sont pas les leurs
248 (l'orientation par exemple) est inacceptable. Le travail présentiel est en constante
249 évolution.

250 **Nous réaffirmons nos mandats de Clermont-Ferrand d'un service défini sur**
251 **la base de 17 heures pour les certifiés et de 15 heures pour les agrégés,**
252 **comprenant un abattement forfaitaire de deux heures pour la concertation,**
253 **le travail en équipe pédagogique sur projet ou interdisciplinaire mais aussi**
254 **en équipe éducative (enseignants, CPE, CO-Psy...) pour assurer le suivi des**
255 **élèves et organiser des rencontres avec les familles. La gestion de ce**
256 **forfait est laissée à la libre appréciation des collègues dans le cadre de leur**
257 **autonomie pédagogique. Le service des professeurs documentalistes et**
258 **des CPE pourrait être défini de la même façon sur la base de 27 heures**
259 **hebdomadaires. Ces évolutions nécessitent des recrutements de**
260 **personnels titulaires.**

261 **Le nombre des heures supplémentaires ne cesse de croître. De variables**
262 **d'ajustement, elles sont devenues un des leviers des suppressions de**
263 **postes. Nous réaffirmons notre demande de transformation de ces heures**
264 **supplémentaires en heures postes partout où cela est possible.**

265 Le SNES réaffirme son attachement à l'application des décrets de 1950 **pour les**
266 **enseignants et de 1970 pour les CPE** dans le cadre des notes de service et
267 circulaires mises en œuvre depuis sa parution. Le mandat du congrès de Perpignan
268 concernant les obligations de service est complètement pertinent. **Les rectorats**
269 **considèrent de plus en plus que ces décrets ne concernent pas les**
270 **enseignants non titulaires. Le SNES doit peser pour la préservation de ces**
271 **droits applicables à tous les enseignants.**

272 **L'inflation des missions d'évaluation (niveau A2 de langue, validation du**
273 **B2i et du livret de compétence, note de vie scolaire, évaluations 6^e...) sans**
274 **rémunération spécifique obligatoire, ni décompte dans le temps de travail**
275 **pèse de façon accrue sur les collègues.**

276 **Nous demandons une remise à plat des missions d'évaluation liées à**
277 **l'exercice de notre métier, la possibilité de choix laissé aux collègues-**
278 **enseignants ou d'éducation- ou aux équipes en particulier pour les**
279 **missions qui ne sont pas liées aux examens nationaux, et leur**

280 **rémunération systématique ou leur décompte dans le temps de travail.**
281 **Toutes les épreuves d'examen national doivent être rémunérées,**
282 **notamment l'épreuve de l'histoire des arts dont la rémunération, renvoyée**
283 **à la responsabilité du chef d'établissement a été par trop aléatoire voire**
284 **parfois inexistante.**
285

286 **3.1.3** La situation des enseignants documentalistes est particulière. Alors
287 qu'un enseignement présentiel leur est de plus en plus demandé, celui-ci n'est pas
288 reconnu dans leur temps de travail. Le SNES réaffirme que chaque heure
289 d'enseignement doit compter pour deux heures de service.
290

291 **3.1.4** ~~Les CPE ont un nombre d'élèves à suivre de plus en plus important~~
292 ~~alors que le suivi individuel des élèves au quotidien est plus lourd. Suite au mandat~~
293 ~~d'étude donné à Perpignan, nous confirmons notre opposition au recours aux~~
294 ~~heures supplémentaires pour rémunérer l'augmentation de la charge de travail. Le~~
295 ~~SNES revendique des créations de postes afin que chaque CPE n'ait pas plus de 250~~
296 ~~élèves à suivre. Au delà et dans l'immédiat, le SNES demande 30 points de NBI par~~
297 ~~CPE.~~ **A l'instar de tous les personnels, les CPE subissent la crise de plein**
298 **fouet et ont vu leur pouvoir d'achat diminuer considérablement dans des**
299 **proportions beaucoup plus importantes dans les faits que les autres corps**
300 **du second degré. C'est pourquoi ils s'inscrivent pleinement dans les**
301 **revendications salariales et la revalorisation demandée par le Snes.**

302 **Cependant, notre catégorie subit depuis de nombreuses années les**
303 **attaques incessantes des ministres successifs, ce qui conduit à une**
304 **fragilisation tant des personnels dans leur identité professionnelle, que de**
305 **la catégorie en tant que telle. Il s'avère en outre que, comme les autres**
306 **petites catégories (CE, IEN, IPR) ou corps, où le Snes n'est pas présent en**
307 **tant que tel (1^{er} degré par exemple), l'UNSA gagne des points avec les**
308 **conséquences que l'on connaît sur la représentativité, notamment dans les**
309 **CT. C'est une situation inacceptable devant laquelle notre organisation**
310 **syndicale ne peut rester inactive. Il apparaît donc comme nécessaire de**
311 **s'en démarquer tout en écoutant notre base. La mise en place du décret**
312 **sur l'ARTT des CPE qui certes est un acquis, mais n'en reste pas moins un**
313 **bricolage, ne s'est pas accompagnée des créations de postes nécessaires,**
314 **bien au contraire (cf. nombre de postes au concours bien inférieurs aux**
315 **sorties du corps). Les CPE ont vu de ce fait leur charge de travail**
316 **s'accroître lourdement, et les difficultés avec les chefs d'établissement se**
317 **multiplier. Cela a eu des conséquences directes tant sur la carrière**
318 **(échelon, HC) qu'au niveau financier. C'est pourquoi, afin de compenser**
319 **cet état de fait, nous revendiquons pour tous les CPE une NBI de l'ordre de**
320 **50 points.**

321 **Par ailleurs, le travail quotidien de suivi des élèves est devenu de plus en**
322 **plus difficile, aussi bien pour des raisons exogènes à l'Education Nationale**
323 **(crise économique, précarité, chômage, individualisme, consumérisme**
324 **scolaire,...) que pour des raisons endogènes (disparition des MI-SE, des**
325 **CAE, difficulté de recrutement et turn-over des Aed, temps de présence de**
326 **plus en plus réduit des partenaires COPSY, AS, infirmière,...). En parallèle,**
327 **le nombre de réunions liées à l'implantation de nouvelles structures (où**
328 **les CPE sont membres obligatoires de fait) a considérablement augmenté**
329 **(CESC, CAVL, observatoire de rupture, conseils de classe, de vie scolaire,**
330 **accompagnement éducatif,...) avec d'énormes difficultés, voire des**
331 **impossibilités matérielles à récupérer les heures effectuées malgré notre**
332 **statut et nos obligations de service depuis 2002 (sauf à ne plus être dans**
333 **les établissements aux côtés des enseignants et des élèves qui fondent le**
334 **cœur même de notre métier, ce que nous ne souhaitons pas). Les CPE se**
335 **trouvent donc devant un dilemme insoluble raisonnablement, car les**
336 **obligeant à choisir entre des missions statutaires toutes aussi importantes**

337 **les unes que les autres, avec en plus le risque de se couper définitivement**
338 **du corps enseignant. Le bénévolat ne pouvant être admis comme une règle**
339 **de fonctionnement pour les fonctionnaires d'état que nous sommes, nous**
340 **revendiquons une prime d'un montant égal à celle des professeurs**
341 **principaux en sus de l'actuelle IF bien dérisoire au regard des tâches et**
342 **missions qui nous incombent, et de leur évolution.**
343

344 **3.1.5** La procédure de labellisation imposée par le ministère a des
345 conséquences graves sur les conditions d'exercices et les missions de CO-Psy et des
346 DCIO, et dénature leur métier. Elle expose les directeurs à de fortes pressions pour
347 qu'ils s'engagent, sans consulter leurs équipes, dans des conventions locales sur
348 lesquelles ils n'auront pas leur mot à dire au final. Pour le SNES, les obligations de
349 service et des missions des CO-Psy et des DCIO doivent restées définies
350 nationalement **et centrées sur la réussite de tous les élèves et**
351 **l'accompagnement de leurs projets d'orientation pour éviter que le SPO ne**
352 **se décline selon des principes de fonctionnement différents en région.** Le
353 ~~SNES réaffirme le rôle fondamental des CO-Psy dans l'orientation et le suivi des~~
354 ~~élèves. Leurs **publics** missions prioritaires doivent rester centrées sur les élèves et~~
355 ~~les étudiants dans les CIO et les EPLE. Le SNES revendique des créations de postes~~
356 ~~pour atteindre comme première étape un effectif maximum de 1 000 élèves par~~
357 ~~conseiller. Au-delà et dans l'immédiat, le SNES demande 30 points de NBI par~~
358 ~~conseiller.~~
359

360 **3.1.6** Pour les AED, le SNES réaffirme son exigence de reconstruction d'un
361 statut d'AED réservé prioritairement aux étudiants et à ceux qui suivent une
362 formation professionnelle. Le recrutement doit être rectoral sur critères sociaux, ce
363 qui implique une gestion rectorale et la consultation des CCP pour tous les actes de
364 gestion (**affectations, mutations**). **Les conditions de travail de tous doivent**
365 **être améliorées afin de permettre la poursuite d'études ou d'une formation**
366 **professionnelle : leur maximum de service doit être de 28 heures par**
367 **semaine à temps plein sur 36 semaines (période ouvrable des**
368 **établissements) + 1 semaine administrative ; le contrat précisant les**
369 **semaines non travaillées et le nombre d'heures/semaine.** L'affectation sur
370 les postes proches des lieux universitaires doit être réservée en priorité aux
371 étudiants.
372 **Définition des missions : un contrat identique pour tous qui clarifie les**
373 **missions et fixe le pourcentage de tâches administratives.**
374

375 **3.2 Travail en équipe**

376 La modification récente des enseignements (les nouveaux dispositifs d'aide, les
377 groupes de compétences, les enseignements exploratoires en Seconde, etc.), les
378 interrogations croissantes du métier face au nombre d'élèves, à leurs difficultés, à
379 l'hétérogénéité des classes, nécessitent un travail de réflexion entre pairs. Ce
380 collectif de travail doit pouvoir être une réponse du milieu professionnel, à l'échelle
381 locale, au mal-être au travail. Il doit permettre de rendre plus légitime et efficace
382 l'expertise professionnelle des personnels face aux « innovations » précipitées et
383 imposées. Ce collectif doit permettre de débattre du réel du travail et de sa mise en
384 œuvre, et d'aller au-delà de l'organisation pratique des enseignements ou des
385 devoirs communs.

386 Ce temps de travail en équipe doit être reconnu et donc inclus dans le service des
387 personnels (cf. mandats de Perpignan). D'autre part, les emplois du temps doivent
388 faciliter ce travail collectif.
389

390 **3.3 Problématique posée par le développement des ENT**

391 **3.3.1** L'utilisation du numérique est ~~généralisée dans nos métiers~~ se
392 **généralise dans notre société comme dans nos métiers.** Cela fait évoluer
393

394 notre relation avec les familles **mais aussi avec notre hiérarchie** et pose la
395 question de la protection des personnels.

396 **Ainsi, le cahier de texte en ligne est aujourd'hui considéré comme la**
397 **nouvelle interface entre parents et enseignants concernant la progression**
398 **des cours et le travail donné. Cependant, cette disposition crée d'une part**
399 **une inégalité de fait entre les foyers numériquement équipés et les autres :**
400 **le cahier de texte en ligne s'impose aux parents comme il s'impose aux**
401 **enseignants et tous n'ont pas la pratique ou la formation nécessaire pour y**
402 **accéder et en avoir l'utilité. L'instauration d'une journée de formation à**
403 **destination des parents ainsi que la présentation de l'espace de**
404 **consultation (une pièce équipée d'un ordinateur en réseau à destination**
405 **des parents au sein de l'établissement) s'avère donc indispensable pour**
406 **que ce mode de communication n'exclue aucun d'entre eux.**

407 **D'autre part, la mise en ligne de la progression pédagogique de**
408 **l'enseignant dans ses classes pose la question de leur accessibilité : pour**
409 **le Snes, l'enseignant doit être administrateur de son cahier de texte**
410 **numérique, c'est lui qui doit y inscrire ses classes et être le seul à pouvoir**
411 **autoriser son accès au chef d'établissement et à l'IPR après qu'ils en aient**
412 **fait la demande. De plus, aucune évaluation de l'enseignant ne saurait être**
413 **fondée sur la consultation de cet outil à distance, sans qu'aucun échange**
414 **direct avec l'enseignant n'ait eu lieu. Enfin, il n'est pas envisageable,**
415 **comme l'établit la circulaire actuelle, de déposer l'ensemble de nos cours**
416 **et fiches de travail dans le cahier de texte numérique, rien n'ayant été**
417 **prévu pour protéger le travail personnel des enseignants dans le cadre de**
418 **la propriété intellectuelle. Le cahier de texte numérique doit donc être**
419 **repensé dans ses contenus comme dans sa mise en œuvre après avoir fait**
420 **l'objet d'une étude sérieuse réalisée auprès des enseignants.**

421 ~~Comment cela modifie-t-il nos pratiques professionnelles ?~~ **L'utilisation accrue**
422 **par la hiérarchie de la boîte mail modifie également nos pratiques**
423 **professionnelles. Tous les enseignants doivent recevoir une formation à**
424 **l'usage de leur boîte mail académique, à charge pour eux ensuite d'en faire**
425 **transférer le contenu vers leur adresse mail personnelle s'ils le souhaitent.**
426 **De plus, il apparaît nécessaire d'établir un cadrage national de l'utilisation**
427 **de cette boîte mail académique : à usage informatif, elle ne doit pas se**
428 **substituer au papier officiel dès lors qu'il s'agit de convocations, d'avis de**
429 **notation ou d'inspection, d'ordre de mission, etc. Enfin, la rapidité de la**
430 **transmission d'information induite par la messagerie électronique ne doit**
431 **pas se traduire pour les personnels par un état de veille permanent : les**
432 **mails envoyés par la hiérarchie devront respecter un délai de rigueur entre**
433 **l'envoi et la date concernée par le contenu du message.**

434
435 **3.3.2** Pour les personnels, cela implique de disposer d'un équipement et
436 d'une formation. **Actuellement l'équipement des établissements est inégal**
437 **selon les politiques territoriales et leur dotation. Aujourd'hui toutes les**
438 **salles des établissements sont loin de disposer du matériel et du réseau**
439 **nécessaire à l'usage systématique des TICE tel qu'il s'impose aux**
440 **enseignants (cahier de texte numérique, appel des élèves, etc.). Dans la**
441 **pratique, l'usage de l'ENT se traduit donc plus souvent par une surcharge**
442 **de travail et une complexification des démarches. Ainsi, la multiplicité des**
443 **logiciels exploités rend plus complexe la tâche des enseignants et CPE dont**
444 **les missions sont de plus en plus souvent partagées entre deux**
445 **établissements : il faut aller vers une simplification des modalités de**
446 **connexion et de saisie sans céder sur les niveaux de protection des**
447 **données. Un cadrage national, après concertation des personnels**
448 **administratifs, d'enseignement et d'éducation, des différents logiciels**
449 **informatiques pratiqués dans les établissements est nécessaire. Cette**
450 **démarche doit de plus s'inscrire dans le cadre de l'utilisation de logiciels**

451 **libres.**
452 **Concernant la formation des personnels à l'usage des ENT, une**
453 **certification informatique, le C2i2e, est désormais exigée à l'issue du**
454 **concours pour tous les stagiaires. Cependant, cette certification, dont le**
455 **référentiel de compétence a été fixé au niveau national, n'est pas**
456 **dispensée dans toutes les universités et les modules qui l'y préparent ne**
457 **s'adossent pas suffisamment aux champs disciplinaires. De plus, le**
458 **référentiel de compétence fixé semble plus adapté à une acquisition dans**
459 **le cadre de la formation continue : tel quel, il impose de façon aberrante**
460 **aux étudiants préparant les concours une connaissance de l'ENT dans le**
461 **cadre scolaire mai aussi de l'usage du numérique dans ses dimensions**
462 **pédagogiques (l'étudiant devant présenter une proposition d'adaptation**
463 **pratique dans le cadre de la classe). Pour le Snes, la formation à l'usage**
464 **des TICE et la connaissance et la maîtrise des ENT doivent s'inscrire dans**
465 **une démarche plus disciplinaire, moins transversale, et dans le cadre d'un**
466 **aller retour entre théorie et pratique du métier, durant la première année**
467 **de stage et au-delà, dans le cadre de la formation continue. Prétendre que**
468 **le stagiaire certifié du C2i2e possède d'emblée et pour le restant de la**
469 **carrière la formation nécessaire à l'usage des ENT est complètement**
470 **aberrant. L'apprentissage vis-à-vis des ENT et de l'usage des TICE doit être**
471 **progressif et permettre d'y associer l'ensemble des personnels**
472 **enseignants. Cela suppose de plus l'équipement des personnels en**
473 **matériel informatique.**

474
475 **3.3.3** Dans les établissements, cela implique la présence de matériel en
476 nombre suffisant ainsi que de personnels pour sa maintenance. **Saisies des notes,**
477 **des bulletins et du cahier de texte se font aujourd'hui en ligne, avec des**
478 **droits d'accès plus ou moins restrictifs. Si l'objectif affiché est celui d'une**
479 **plus grande simplicité et d'un gain de temps pour tous, il implique**
480 **néanmoins l'équipement des personnels à leur domicile et une plus grande**
481 **qualité de réseau. Le service public d'éducation doit se donner les moyens**
482 **de la réussite du développement des ENT par des dotations de matériels et**
483 **de réseau performant.**

484 Le SNES demande l'attribution d'une décharge de service suffisante pour les
485 enseignants animateurs de réseau **afin de leur laisser le temps de travailler au**
486 **côté de personnels spécialisés.** ~~Faut-il demander l'augmentation de leur nombre~~
487 ~~ou revendiquer la présence de personnels spécialisés ?~~ **Ces derniers**
488 **apparaissent indispensables car l'utilisation de l'informatique sur des**
489 **réseaux administratifs et pédagogiques nécessitent la présence d'un**
490 **personnel très réactif aux besoins.**

491
492 **3.3.4** La mise en ligne, via le cahier de textes numériques par exemple, et la
493 production numérique de documents (cours, exercices, TP...) pose la question de la
494 propriété intellectuelle.

495
496 **3.4 Santé et sécurité au travail : des avancées à concrétiser**
497 L'accord Fonction Publique, signé par la FSU, a débouché sur la création des
498 comités hygiène et sécurité et conditions de travail, permettant de mettre au cœur
499 de ces instances le travail réel et la responsabilité de l'employeur sur la santé des
500 agents. La prévention des risques (notamment des troubles musculo-squelettiques
501 [TMS] ou des risques psycho-sociaux [RPS], **troubles de la voix, souvent liés à**
502 **l'inadaptation des locaux, aux températures, à la mauvaise**
503 **insonorisation...**) est un enjeu majeur pour le SNES et la FSU, qui suppose un
504 **important** travail de prise en charge par les militants, en lien avec la constitution
505 de collectifs de travail dans les établissements, afin de ne pas en rester à un
506 catalogue de « bonnes pratiques » évacuant les méfaits de certaines réformes sur
507 la santé. **Nous assistons aujourd'hui à une crise de réalisation du travail,**

508 **qui ébranle les fondements du métier même. La dérive managériale, les**
509 **réformes en cours, notamment l'évaluation des personnels, laissent les**
510 **enseignants dans un désarroi grandissant : la négation de la réalité de**
511 **l'activité, l'imposition d'indicateurs déconnectés du travail engendrent des**
512 **dérives. La perte du sens de l'activité et la souffrance sont palpables dans**
513 **les établissements. Il y a un enjeu décisif aujourd'hui à ce que ce soit le**
514 **milieu lui-même qui puisse définir, collectivement, les critères de qualité**
515 **du travail. Que les professionnels reprennent la main sur leur travail est un**
516 **enjeu syndical majeur.**

517 **La responsabilité de l'employeur en matière de prévention et de réparation**
518 **des risques est clairement affirmée, mais ces transformations resteront**
519 **formelles si les personnels ne s'emparent pas sur leur lieu de travail même**
520 **de la question du travail pour l'analyser et débattre de son organisation. Il**
521 **est nécessaire que les personnels soient informés du rôle des CHS et**
522 **CHSCT pour s'impliquer dans leur établissement (participation à la CHS et**
523 **élaboration du « document unique ») : ils pourront ainsi transmettre aux**
524 **représentants de la FSU dans les CHSCT académiques et départementaux**
525 **ce qui se passe dans leur établissement, ce qui leur paraît de nature à**
526 **porter atteinte à la santé et à la sécurité des personnels, demander une**
527 **visite ou une enquête.**

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

531 Le bilan de santé à 50 ans doit être généralisé mais il faut aller au plus vite vers la
532 visite quinquennale obligatoire **avec le recrutement massif de médecins de**
533 **prévention.** Les commissions de réforme doivent évoluer : formation **des**
534 **représentants** des personnels, administratifs et médecins, élargissement de la
535 prise en compte de maladies professionnelles, transparence des décisions pour tous
536 les cas.

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

542 543 **3.5 Action sociale**

544 Nos professions ont besoin d'une action sociale dynamique qui doit notamment
545 porter sur le logement, la garde des enfants, les loisirs et les vacances des familles,
546 tant en ce qui concerne les prestations que les investissements. Tous les personnels
547 titulaires ou non, actifs ou retraités, doivent avoir accès aux prestations et aux
548 équipements. Les moyens budgétaires doivent être abondés à hauteur de 3 % de la
549 masse salariale, la gestion doit être démocratisée et contrôlée par les personnels
550 eux-mêmes par l'intermédiaire de leurs représentants.

551 552 **4. FORMATION INITIALE ET CONTINUE DES PERSONNELS, ENJEUX DU** 553 **RECRUTEMENT**

554
555 Pilotée par l'objectif de suppression de postes et la volonté politique de supprimer
556 les IUFM, la réforme a suscité une opposition unanime. Elle a rompu avec la
557 pratique antérieure qui, bien qu'imparfaite, offrait une formation professionnelle et
558 une entrée progressive dans le métier. Dans ce contexte et dans le fil des mandats
559 précédents, ce congrès doit permettre d'élaborer un projet de formation
560 professionnelle plus riche, depuis la L3 jusqu'à l'année de T2, qui permette
561 cependant aux étudiants s'orientant plus tardivement vers nos professions de s'y
562 préparer pleinement.

563
564

4.1. Diversifier les voies d'accès au concours externe

4.1.1 La voie des prérecrutements

4.1.1.1 Les étudiants candidats au prérecrutement présenteront l'un des concours ouverts à différentes étapes du cursus universitaire à partir de la L3, sur épreuves disciplinaires. **Ce pré recrutement doit constituer un gage de haute qualité universitaire et pourrait dispenser partiellement des écrits du concours. Il ne devra pas excéder 50% des postes à pourvoir au concours afin de ne pas en restreindre l'accès pour les étudiants suivant un cursus strictement disciplinaire. Pour palier au déficit du vivier de candidats sans céder sur les qualifications disciplinaires, le prérecrutement automatique des admissibles non admis pourrait être envisagé sur une période intermédiaire de 3 ans. Le prérecrutement doit permettre une rémunération pendant les années d'étude, une prise en compte de ces années pour le calcul des pensions et constitue un engagement à devenir enseignant ou personnel d'éducation.** Les étudiants prérecrutés seront orientés vers les masters disciplinaires à spécialité enseignement ou éducation que nous revendiquons **et** qui ne leur sont pas réservés. Le prérecrutement des CO-Psy se réalise en licence de psychologie.

4.1.1.2 Le congrès doit être l'occasion de mieux définir ce que nous attendons en termes de formation préprofessionnelle. ~~En~~ **A partir de la L3**, des modules ~~d'épistémologie et d'histoire de la discipline~~ de préprofessionalisation devraient être proposés à tous les étudiants qui leur permettraient de mieux appréhender la façon dont se sont construits les savoirs.

La préprofessionalisation doit permettre une approche théorique des enjeux et des problématiques liées à l'enseignement d'une discipline. Elle doit enrichir l'approche disciplinaire des acquis de la recherche universitaire dans les domaines de l'épistémologie, de la didactique, de l'histoire de la discipline scolaire, du système éducatif, des droits et devoirs d'un fonctionnaire, de la sociologie des apprentissages, de l'utilisation des TICE comme ressources disciplinaires... Cette préprofessionalisation doit donc nécessairement s'adosser à la discipline sans prendre le pas sur l'étude universitaire de cette discipline. En effet, les apports théoriques sur l'enseignement d'une discipline ne prennent tout leur sens que dans le cadre d'un aller retour avec la pratique. Or, si des stages d'observation et de pratique accompagnée peuvent être organisés dans le cadre de modules à spécialité enseignement à partir de la L3, il ne saurait y avoir de stage en responsabilité car cela professionnaliserait par trop les masters universitaires, avec le danger de voir les diplômes universitaires se transformer en certificats d'aptitude à enseigner, rendant ainsi caduc le recrutement par concours.

Il est donc souhaitable qu'un cadrage national de la préprofessionalisation soit établi afin de lutter contre les effets de la LRU qui tendent à spécialiser certaines universités dans la formation des maîtres et à en exclure d'autres : le recrutement et l'accès au concours doit rester national. Un plafond d'un quart des UE en M1 et d'un tiers des UE en M2 serait fixé pour cette préprofessionalisation.

~~En M1, environ trois quarts des UE seraient disciplinaires, dont certaines communes aux autres spécialités du master. Les autres UE, préprofessionalisantes et en lien avec la discipline, comprendraient des formations à l'épistémologie, aux programmes scolaires de la discipline, une formation aux TICE et un stage d'observation en tant qu'objet d'étude.~~

~~En M2, la moitié des UE seraient disciplinaires en lien avec la recherche dans la discipline. L'autre moitié des UE serait préprofessionalisante, et approfondirait les éléments vus en M1 et les compléterait. Au cours de cette année, les étudiants~~

622 ~~réaliseraient un stage d'observation et de pratique accompagnée.~~
623 Les CO-Psy doivent être recrutés avec le master de psychologie. Les concours
624 externe et interne valident la partie théorique du DECOP, la titularisation valide la
625 partie pratique **après l'année de stage.**
626

627 **4.1.1.3** Les étudiants prérecrutés devront avoir la possibilité de poursuivre
628 leurs études au-delà du master et de préparer l'agrégation, de valider des UE d'un
629 autre master. **C'est pour cette raison que la préprofessionalisation doit**
630 **rester cantonnée aux modules de spécialité des mentions disciplinaires,**
631 **afin d'éviter une spécialisation qui n'offrirait aucune possibilité de**
632 **poursuite d'étude aux prérecrutés.**
633

634 **4.1.2** Les métiers de l'enseignement et de l'éducation doivent rester accessibles
635 à l'ensemble des candidats justifiant d'un master. La condition pour ne pas aboutir
636 à une crise de recrutement est bien d'élargir le vivier de candidats et de
637 démocratiser l'accès au master. La création d'une allocation d'autonomie pour tous
638 les étudiants choisissant cette voie est nécessaire. **Des décharges de service**
639 **doivent permettre aux non titulaires d'accéder à ce niveau de recrutement.**
640

641 **4.1.3** La VAE est un dispositif qui permet d'obtenir un master et ainsi d'accéder
642 au niveau de qualification requis pour se présenter au concours. **Ce dispositif**
643 **doit être pris en charge par l'état employeur qui doit accorder des**
644 **décharges de services.**
645

646 **4.2 De l'année de stage à T1 et T2**

647

648 **4.2.1** Le SNES réaffirme l'obligation d'une année de stage après le concours
649 conçue comme une année pleine et entière de formation, dans le cadre d'IUFM
650 rénovés ou des centres de formation de CO-Psy. Celle-ci doit permettre la réflexion
651 sur les pratiques pédagogiques **et professionnelle.** ~~En fonction des cursus~~
652 ~~antérieurs, peut-on envisager des durées de service en responsabilité différentes ?~~
653 **Le cadrage de la formation des personnels doit être national et non pas**
654 **fonction des universités qui, depuis l'instauration de la LRU, proposent des**
655 **formations inégales, selon les modalités dans lesquelles s'est faite**
656 **l'intégration des IUFM ou selon les moyens déployés dans le champ**
657 **universitaire en question. Les exigences de titularisation étant fixées**
658 **nationalement, les contenus et les dispositifs de la formation des maîtres**
659 **doivent l'être également.**

660 **Aujourd'hui, la proportion de stagiaires possédant déjà une expérience**
661 **d'enseignement ou d'éducation en tant que contractuels est de plus en**
662 **plus importante. Il apparaît donc nécessaire de proposer deux types de**
663 **formation afin d'éviter les redites et de coller au plus près des besoins en**
664 **formation de ces personnels pour lesquels la pratique de l'enseignement**
665 **ou de l'éducation n'est plus une découverte. Ainsi, de même qu'il existait**
666 **des stages en responsabilité et des stages en situation, il serait**
667 **envisageable de proposer aux ex contractuels ayant plus de deux années**
668 **complètes d'enseignement à leur actif, une prise en charge moins**
669 **progressive des classes de leur tuteur et dans de plus grandes proportions**
670 **horaires (un mi temps).**

671 **Les lauréats des concours issus de l'université doivent effectuer un stage**
672 **en responsabilité non comme moyen d'enseignement, mais sur le service**
673 **de leur tuteur, à hauteur d'un tiers du temps plein.**

674 **Le reste du temps doit être consacré à une formation qui ne soit pas**
675 **distanciée du travail réel de l'enseignant ou CPE mais qui en intègre les**
676 **spécificités tout en offrant un recul nécessaire et réflexif sur sa pratique.**
677 **Les formations TICE essentielles pour rénover et enrichir notre pratique**
678 **pédagogique devront y prendre toute leur place.**

679 En plus des formations transversales que nous revendiquons par ailleurs, des
680 stages de pratique accompagnée, dans un autre niveau, devraient être organisés.
681

682 **4.2.2** La réforme a modifié profondément les modalités d'évaluation et de
683 titularisation, en donnant un poids prépondérant au chef d'établissement et aux
684 IPR. Le SNES est attaché au principe d'une validation du stage fondée sur une
685 pluralité d'avis et prononcée par ~~un jury souverain~~ **un jury indépendant des**
686 **cadres académiques dans lequel s'est effectué le stage.** ~~Cependant, en~~
687 ~~l'absence de cette pluralité d'avis, doit-on revendiquer un examen des refus de~~
688 ~~titularisation en CAPN ?~~ **En cas d'opposition du jury à la titularisation du**
689 **stagiaire, la question devra être portée en CAPN ou en CAPA.**
690

691 **4.2.3** Notre mandat d'entrée progressive dans le métier et de compléments de
692 formation en T1 et T2 reste complètement pertinent.
693

694 **4.3 L'enjeu des recrutements**

695 **4.3.1** Pour répondre aux besoins très importants de recrutements liés à la
696 démographie, le SNES revendique un plan pluriannuel de recrutements permettant
697 de couvrir les besoins.
698
699

700 **4.3.2** Des années de sous-recrutements, accompagnés d'une dévalorisation de
701 nos métiers et d'un manque d'anticipation, conduisent aujourd'hui à une crise de
702 recrutement : des postes ouverts aux concours ne peuvent être pourvus faute de
703 candidats, **tandis que, dans certaines disciplines, certains postes restent**
704 **fermés alors qu'existe un recrutement important de contractuels.**

705 Il faut envisager un plan d'ensemble permettant d'élever d'urgence le nombre de
706 postes aux concours et de reconstituer un vivier suffisant de candidats. À terme, les
707 prérecrutements rempliront ce rôle. Dès maintenant, la réponse peut se construire
708 par la titularisation des non-titulaires et par un dispositif ouvert aux AED **pour**
709 **toutes les filières en fonction de leur diplômes, ou du cursus universitaire.**
710 **Conjointement, des listes complémentaires doivent être remises en place**
711 **pour pallier les manques laissés par les candidats reçus à plusieurs**
712 **concours.**

713 **Entrée dans l'Éducation Nationale pour les AED : Afin de prendre en**
714 **compte les acquis de l'expérience professionnelle, une équivalence peut**
715 **être donnée pour certaines épreuves du MASTER ou certaines UV, dans le**
716 **cadre d'une VAE. Les modalités du nouveau concours interne (RAEP)**
717 **excluent une partie des AED : le SNES renouvelle sa proposition faite au**
718 **MEN que le candidat choisisse RAEP ou épreuve « classique ».**
719

720 **4.3.3** ~~Afin de laisser le temps de constituer un vivier suffisant de diplômés à~~
721 ~~bac+5, le SNES propose une période transitoire avec un concours situé en fin de~~
722 ~~M2, consécutif à une deuxième année de master pré professionnalisant. Il est~~
723 **nécessaire de rétablir une véritable formation des enseignants, CPE et CO-**
724 **Psy, accompagnée d'une revalorisation de l'ensemble de nos carrières, de**
725 **la multiplication des allocations d'autonomie et de la mise en place de**
726 **prérecrutements pour pouvoir entraîner une recrudescence du vivier de**
727 **candidats aux concours d'enseignement.**
728

729 **4.3.4 Les différents Concours de recrutement**

730 **4.3.4.1** Pour le SNES, tous les concours pour chaque corps du second degré
731 comportent la même exigence de titre. ~~Compte tenu de la diversité des cursus~~
732 ~~menant aux concours, ceux-ci doivent-ils comprendre différentes options ?~~ **Le**
733 **recrutement doit se faire par concours. Les épreuves du concours doivent**
734 **permettre de recruter les meilleurs étudiants sur critères universitaires.**
735

736 **Le concours, dans la perspective d'une unification des corps sur la base**
737 **d'une agrégation revalorisée, doit être positionné après le M2. Le stage en**
738 **responsabilité s'effectuerait alors durant l'année de Bac+6, de façon**
739 **progressive sur le service du tuteur. Ce niveau de recrutement doit être**
740 **également l'occasion d'une démocratisation de l'accès au master dans**
741 **l'université.**

742 **Toutefois, de façon transitoire, il est envisageable de placer le concours en**
743 **fin de M2, l'obtention du concours donnant aux lauréats une équivalence**
744 **de diplôme de M2.**

745 **Le nombre d'épreuves au concours ne doit pas être limité à priori pour**
746 **évaluer, à l'écrit comme à l'oral, le champ des disciplines concernées ainsi**
747 **que les savoirs théoriques dispensés dans le cadre de la**
748 **préprofessionnalisation, dans la proportion de leur enseignement en**
749 **master.**

750 **Enfin, le SNES dénonce l'accumulation et le coût des certifications**
751 **complémentaires du C2i2e et du CLES2 requises pour le recrutement. En**
752 **effet, le coût et la préparation de ces certifications varient d'une**
753 **université à l'autre ce qui constitue un frein supplémentaire dans la**
754 **démocratisation de l'accès aux concours et les rend contestables.**
755

756 **4.3.4.2** En remplaçant les épreuves écrites d'admissibilité par un dossier de
757 RAEP, pour le CAPES et le CPE internes, le ministère a écarté de fait nombre de
758 candidats. Le SNES demande à ce que les deux options (épreuves écrites ou
759 dossiers de RAEP) soient proposées au choix. **Pour les candidats choisissant la**
760 **RAEP, le SNES exige un bilan pour améliorer les formations dispensées en**
761 **vue de sa préparation, demande d'en augmenter l'admissibilité et**
762 **l'admission et revendique un droit de regard sur la constitution du jury.**
763 **Nous demandons l'anonymat des dossiers, pour éviter le favoritisme des**
764 **inspecteurs.**
765

766 **4.3.5 Plan de titularisation** 767

768 **4.3.5.1** Le SNES agit pour que les possibilités de titularisation ouvertes par les
769 négociations de 2011 se concrétisent pour le plus grand nombre, y compris aux
770 vacataires et aux contractuels exerçant à l'étranger. Il continue de revendiquer un
771 plan de titularisation ouvert à tous, assurant la fin du recours au contrat, le droit au
772 réemploi de ceux qui ont été recrutés auparavant et construit sur des modalités
773 diversifiées selon l'expérience professionnelle, comportant la dispense des épreuves
774 du concours pour les plus anciens par une affectation directe en stage et la
775 dispense d'une formation personnalisée. **Les enseignants exerçant dans les**
776 **disciplines sans concours, dans les MGI, les FC et GRETA doivent être**
777 **concernés par la dispense des épreuves. Le SNES demande la réouverture**
778 **du concours CPIF du CAPES, pour permettre la titularisation des**
779 **personnels concernés, avec tous les droits afférant au statut de certifié.**
780 **Pour les enseignants en GRETA ou en GIP, il faudra obtenir que les**
781 **recteurs restent employeurs pour préserver les droits, l'emploi et l'accès à**
782 **la titularisation de tous.**
783

784 **4.3.5.2** La titularisation et l'accès aux métiers enseignants, **CO-Psy et CPE** en
785 cours de vie professionnelle ne doivent pas être entravés par les mauvaises
786 conditions de reclassement. Le SNES revendique la suppression de la clause du
787 butoir et une meilleure prise en compte de **la totalité** de l'expérience
788 professionnelle dans le classement **(en tant que contractuel et vacataire). De**
789 **plus, les congés de droit, maternité, parental, doivent être pris en compte**
790 **dans le reclassement.**
791
792

793 **4.4 La formation continue**

794
795 **4.4.1** La mise en place du DIF se fait de la façon la plus restrictive. Le
796 ministère incite fortement à l'organisation des formations hors du temps scolaire
797 (mercredi après-midi, vacances). Les formations proposées correspondent le plus
798 souvent aux seuls besoins de l'institution. Pour le SNES, le DIF doit pouvoir être
799 mobilisé pour des besoins personnels.
800

801 **4.4.2** Le ministre se contente d'annonces sur la formation continue, sans
802 suites. Les personnels vivent avec mais trouvent globalement la situation anormale.
803 Comment faire vivre nos mandats pour que la formation continue réponde aux
804 attentes et aux besoins des personnels ?
805

806 **5. LA CARRIÈRE**

807
808 **5.1 Évaluation**

809
810 **5.1.1** Les attaques du ministère concernant l'évaluation ont un objectif
811 majeur : caporaliser les personnels en les mettant sous la coupe du seul chef
812 d'établissement, promu unique évaluateur.

813 Dans le cadre du renforcement de l'autonomie des établissements et du pouvoir de
814 son chef, ce mode d'évaluation conduirait inévitablement à la mise en concurrence
815 des personnels et à la destruction des équipes. **Il dénature le métier en**
816 **substituant un devoir de résultat à un devoir de moyens dans l'évaluation.**
817

818 **5.1.2** L'objectif du SNES est de déconnecter l'avancement de l'évaluation.
819 L'évaluation doit conduire à s'interroger sur la qualité du service public et son
820 amélioration sur tout le territoire, avec **entre autres** le développement du travail
821 en équipe. **Construire des propositions alternatives avec la profession, qui**
822 **marquent une étape vers la réalisation de nos mandats (rythme unique,**
823 **inspection conseil), qui prennent mieux en compte la réalité de l'exercice**
824 **du métier, cela peut nous aider à construire le rapport de force dans une**
825 **double finalité : contrer les projets du ministère actuel, et imposer des**
826 **évolutions dès que le contexte sera plus favorable. Il s'agit d'étayer une**
827 **démarche de refus d'une réforme globale visant à la subordination au CE et**
828 **à l'individualisation, par une contre proposition qui inscrirait une**
829 **rénovation de l'évaluation dans une approche respectueuse des principes**
830 **statutaires.**
831

832 **5.1.3** Dans l'état actuel du système, l'existence de la double notation pour les
833 enseignants est non négociable. Elle traduit l'équilibre entre les deux évaluations et
834 permet de garantir transparence et équité de traitement dans les opérations de
835 gestion de carrière où les tentatives de contournement des instances paritaires sont
836 de plus en plus fréquentes.

837 Les inspections pédagogiques doivent être plus fréquentes et les missions des IPR
838 doivent être réorientées vers l'aide et le conseil. ~~Les mandats de Perpignan~~
839 ~~concernant l'évaluation pédagogique doivent être réaffirmés à tous les niveaux.~~
840 ~~Dans le cadre de la notation administrative actuelle, y a-t-il besoin de formaliser un~~
841 ~~entretien individuel ? Si oui, à quelles fins ?~~

842 **Nous ne pouvons nous limiter à défendre l'existant : les collègues sont**
843 **certes très attachés à la double évaluation mais beaucoup moins au**
844 **système de notation, jugé opaque et infantilisant. Chez les enseignants, la**
845 **notation administrative manque de crédibilité. Les collègues ne savent pas**
846 **qui note (CE ou recteur), l'exercice semble trop formel et sans enjeu. La**
847 **note pédagogique est mieux perçue, harmonisée, péréquée, mais elle n'est**
848 **pas un rempart contre l'arbitraire (pas de contestation en CAP). Elle est**
849 **trop ponctuelle pour permettre une vision complète de l'activité de l'agent.**

850 **L'enquête du SNES de juin 2005 fait apparaître l'idée que l'inspection ne**
851 **permet pas de prendre en compte le travail réalisé en dehors de la classe.**
852 **Nos collègues soulignent de plus en plus le rôle du travail collectif dans**
853 **l'activité enseignante, angle mort de l'évaluation individuelle.**
854 **Le SNES, en se dotant d'un mandat d'étude, peut élaborer des propositions**
855 **alternatives, qui seraient à concevoir en lien avec notre mandat sur le**
856 **service et le forfait de deux heures pour dédommager entre autres le**
857 **travail de concertation. Elles pourraient permettre de rompre avec le repli**
858 **sur l'établissement qu'on perçoit de plus en plus en remettant au premier**
859 **plan les logiques d'intérêt général qui président au statut de fonctionnaire**
860 **de l'État On pourrait imaginer des évolutions du système de notation qui**
861 **intègrent la dimension collective de l'activité et le travail « en dehors de la**
862 **classe » aujourd'hui effectués par la plupart de nos collègues.**
863

864 **5.1.4** Les CO-Psy et les DCIO n'ont actuellement qu'une notation
865 administrative. Ils doivent être évalués sur la base de leurs missions statutaires.
866 Cette évaluation, qui ne peut donner lieu à des inspections en situation, doit
867 reposer sur les programmes et bilans d'activités au cours d'une discussion en partie
868 individuelle, en partie en équipe de CIO avec l'inspecteur **de l'information et de**
869 **l'orientation responsable du secteur. Par ailleurs,** les inspecteurs de
870 l'information et de l'orientation doivent être issus du corps des CO-Psy et DCIO.
871

872 **5.1.5** Pour les CPE, le mandat de double notation et d'inspection spécifique **par**
873 **des inspecteurs issu directement du corps** reste d'autant plus pertinent que
874 l'évaluation et l'assignation d'objectifs par le chef d'établissement **ou par le corps**
875 **d'inspection au travers d'un Protocole National d'Inspection décliné**
876 **académiquement** conduiraient à une définition locale des missions, risque majeur
877 d'éclatement du métier.
878

879 **5.2 La grille indiciaire**

880

881 **5.2.1** À l'élévation du niveau de qualification requis pour l'accès aux corps
882 d'enseignants, de CPE et de CO- Psy n'a pas correspondu la juste et nécessaire
883 revalorisation de nos grilles indiciaires de rémunération. Plutôt que d'établir une
884 nouvelle grille, le choix du ministre a été de supprimer fictivement les deux
885 premiers échelons puis de distribuer quelques points d'indice aux trois échelons
886 suivants, ce qui resserre d'autant plus l'espace indiciaire de nos grilles de
887 rémunération.
888

889 **5.2.2** La nécessité d'être titulaire du M2 pour se présenter aux CAPES/T comme
890 à l'agrégation conforte notre revendication d'une grille indiciaire unique pour les
891 corps des certifiés, CPE, CO-Psy et agrégés.
892

893 **5.2.3** Le socle revendicatif concernant la progression de carrière
894 (reconstruction de la grille indiciaire, avancement accéléré et raccourcissement de
895 la durée de carrière, développement de la promotion interne, création d'agrégation
896 dans toutes les disciplines et d'une agrégation d'éducation) reste d'actualité.
897 L'agrégation revalorisée doit être cette référence.
898

899 **5.2.4** Le SNES récuse le poids croissant donné aux chefs
900 **d'établissements dans nos carrières (avancement, promotions de corps,**
901 **promotion de grade) dont l'objectif est de valoriser le mérite instantané au**
902 **détriment de la carrière. C'est ainsi que de nombreux collègues en fin de**
903 **carrière ne peuvent atteindre la hors-classe tandis les circulaires**
904 **successives engagent à promouvoir un nombre croissant de collègues en**
905 **dessous du 11^e échelon. Nous rappelons que pour le SNES la hors-classe**
906 **est un débouché de carrière accessible à tous, et que notre objectif**

907 **revendicatif est l'intégration des indices terminaux de la hors-classe dans**
908 **une grille revalorisée à 11 échelons.**

909 La création d'une hors-classe pour les CO-Psy est toujours impérieuse. **Les CO-Psy**
910 **sont les seuls personnels de l'Education nationale à ne pas en bénéficier**
911 **alors même que leur diplôme de sortie de formation est à BAC+5. Le SNES**
912 **revendique pour les DCIO une nouvelle échelle indiciaire équivalente à**
913 **celle des agrégés.**

914

915 **5.3 Mouvement, affectations, remplacement et situation des TZR**

916 Concernant le mouvement, le congrès aura à confirmer les mandats antérieurs :
917 unicité des opérations de première affectation et de mutation, respect et équilibres
918 du barème, sur le profilage des postes. Le SNES combat les atteintes au
919 paritarisme, qui sont une attaque contre les droits des personnels. Les élus sont
920 porteurs à la fois de l'intérêt général et du point de vue des personnels.

921 Le SNES défend le droit des personnels à des affectations justes, contrôlées,
922 arrêtées suivant des règles connues de tous et appliquées à tous. Il se donne les
923 moyens d'informer les collègues, d'assurer la transparence sur les affectations et le
924 respect des barèmes. Le SNES exige de l'administration qu'elle donne aux
925 commissaires paritaires les moyens réels d'exercer pleinement leur mandat
926 (décharges, documents...).

927 **La question des compléments de service** est très aiguë. Le SNES réaffirme ses
928 demandes concernant la suppression du recours au complément de service, le
929 respect de la qualification et de la discipline de recrutement, l'amélioration des
930 dispositions statutaires sur le remplacement.

931 **TZR** : la politique ministérielle a renoncé à reconnaître le remplacement comme un
932 besoin permanent du service public. La pénurie de titulaires remplaçants s'amplifie,
933 la situation du remplacement devient de plus en plus difficile, les conditions d'exercice et
934 de travail des personnels se dégradent considérablement : élargissement des zones
935 de remplacement, affectations de plus en plus fréquentes sur plusieurs
936 établissements et sans respect de la discipline, remboursement aléatoire des frais...
937 Les situations sont diverses selon les académies, mais partout les TZR rencontrent
938 les plus grandes difficultés à faire respecter leurs droits.

939 ~~Le SNES doit continuer de faire de la question du remplacement une de ses~~
940 ~~priorités et réaffirme les revendications des congrès antérieurs, particulièrement~~
941 ~~celui de Perpignan.~~

942 **A ce sujet, nous demandons que soient restituées les heures de décharges**
943 **statutaires pour exercice fait sur trois établissements, ou sur deux**
944 **établissements aux communes non limitrophes, comme l'indiquent les**
945 **décrets de 1950.**

946 **Dans l'optique d'améliorer le décret de 1999, le SNES revendique**
947 **l'élaboration d'un nouveau régime indemnitaire qui distinguerait :**

948 **Le remboursement des frais engagés par l'agent pour l'exécution du**
949 **service si celui-ci a lieu hors des communes de résidence administrative et**
950 **de résidence personnelle (comme pour n'importe quel professeur en poste**
951 **fixe). Ce remboursement doit être calculé à partir de la résidence**
952 **administrative (sans laisser le choix illégal aux rectorats de prendre**
953 **comme référence la résidence personnelle si elle engage un**
954 **dédommagement moindre). Il doit correspondre au taux kilométrique,**
955 **réservé aux agents de la Fonction Publique, et non selon un hypothétique**
956 **tarif SNCF qui ne comble pas les dépenses réelles engagées.**

957 **L'indemnisation de la pénibilité spécifique à la fonction, selon une ISS TZR**
958 **qui comporterait une part fixe annuelle attribuée à tout TZR, ainsi qu'une**
959 **part modulable majorée à chaque nouvelle suppléance.**

960

961

962

963

		AFA	Suppléances
Frais de déplacements	RAD Résidence personnelle Communes limitrophes	Aucun remboursement	Aucun remboursement
	Autres communes	Remboursements kilométriques	Remboursements kilométriques
ISS TZR	Part fixe annuelle	Oui La même	Oui Pour tous
	Part modulable	Non	Oui Majorée à chaque suppléance

964
965 **Par besoin de transparence, nous demandons un état régulier de frais des**
966 **indemnités perçues. Au sujet des mutations, le SNES souhaite le**
967 **rétablissement des bonifications originaires (20 points annuels aux**
968 **mouvements inter et intra sur tous types de vœux). A propos de la**
969 **notation administrative, l'établissement de rattachement en charge de la**
970 **notation se doit de consulter tous les établissements d'exercice d'un TZR,**
971 **pour pouvoir formuler un avis juste à son égard. Comme un professeur**
972 **remplaçant est par nature mobile, et ne peut avoir la même implication**
973 **dans un établissement qu'un titulaire de poste, une évaluation basée sur le**
974 **seul avis du chef d'établissement risque fortement d'être défavorable aux**
975 **TZR. Nous demandons ainsi le retrait du nouveau projet d'évaluation.**

976- 977 **5.4 Mobilité**

978 La FSU a combattu la loi « mobilité » alors que la RGPP et les réformes imposent
979 une mobilité contrainte. C'est notamment le cas des enseignants des disciplines
980 technologiques. Toute reconversion doit tenir compte de la situation personnelle
981 des intéressés et s'appuyer sur une formation de qualité. Le droit à une mobilité
982 professionnelle choisie est quasi inexistant. Quelles pistes pour le faire exister ?

983 984 **5.5 Gestion des non-titulaires**

985 La gestion des non-titulaires doit se faire selon des règles élaborées au niveau
986 ministériel et mises en œuvre dans la transparence, grâce à l'examen en CCP.

987
988 **5.5.1** Pour les contractuels enseignants, d'éducation et d'orientation, il faut
989 mettre fin aux vacances, et aux contrats courts et à temps incomplet **par**
990 **l'abrogation** ; l'affectation sur poste vacant doit se traduire par un contrat sur la
991 durée de l'année scolaire, et le remplacement sur la durée de l'absence augmentée
992 des droits à congés. Les affectations doivent se faire dans le respect des vœux et
993 d'un barème valorisant l'ancienneté ; la rémunération doit être revalorisée et
994 déterminée par classement dans une grille indiciaire. L'évaluation doit être
995 exclusivement formative. Un droit à mutation doit être créé pour les contractuels en
996 CDI (voir motion du congrès de Perpignan). **Le SNES exige la création de**
997 **dispositifs de formation pour favoriser l'amélioration de la prise en charge**
998 **des classes et la connaissance des missions de l'enseignant et éviter les**
999 **non renouvellement de contrat ou licenciements. Des dispositifs**
1000 **d'accompagnement, d'aides spécifiques, en lien avec la DAFIP doivent être**
1001 **systématiquement proposés aux collègues rencontrant des difficultés**
1002 **d'exercice. Ces dispositifs doivent donner des possibilités de suivi, et de**
1003 **recours en CCP.**

1004
1005 **5.5.2 Précarité, conditions de travail dégradées, rémunération**
1006 **insuffisante, manque de reconnaissance des acquis de l'expérience : les**

1007 **assistants d'éducation, qui exercent des missions essentielles au**
1008 **fonctionnement des établissements et au suivi des élèves, méritent mieux.**
1009 **Il est essentiel dans un premier temps de rendre aux établissements des**
1010 **moyens en matière de surveillance : créer 10 000 postes d'AED**
1011 **supplémentaires.**

1012 **Revendications concernant le statut**

1013 **Durée du contrat : généralisation du contrat de 3 ans avec des clauses**
1014 **libératoires qui ouvrent les droits au chômage et allongement possible de 2**
1015 **ans pour les étudiants en raison de l'allongement de la durée des études ;**

1016 **Formation : une véritable formation initiale (adaptation au poste qui doit**
1017 **se faire avant la prise de fonction), ouverture du droit à une VAE prise en**
1018 **charge par l'employeur, au DIF et aux congés formation.**

1019 **L'insertion professionnelle : exercer des fonctions d'AED doit être un**
1020 **véritable tremplin pour accéder à un emploi au sein de l'EN**
1021 **prioritairement. Pour cela, il est nécessaire de mettre en place des plans**
1022 **de formation individualisés et pris en compte par l'employeur, de**
1023 **reconnaître l'expérience professionnelle par le biais de conventions**
1024 **passées avec les universités (équivalences, dispenses d'épreuves...).**

1025 **Les AVS : les fonctions d'auxiliaire de vie scolaire sont reconnues**
1026 **indispensables à l'accompagnement et à la scolarisation d'enfants relevant**
1027 **d'un handicap. Les familles et le système éducatif ont besoin d'un**
1028 **personnel qualifié (travail différent selon qu'on s'occupe d'un élève ayant**
1029 **des difficultés motrices et/ou cognitives), stable et que le nombre de**
1030 **postes soit augmenté. La formation initiale, insuffisante à l'heure actuelle,**
1031 **devrait être polyvalente pour les AVS-i et AVS-co et inclure une formation**
1032 **de type médical. Les missions doivent être clairement définies (en cours**
1033 **par le biais des référentiels de compétence qui se mettent en place) et un**
1034 **seul statut d'AVS (pas de recours aux contrats précaires de type CUI et**
1035 **mettre fin aux nouveaux « assistants de vie scolaire » recrutés par les**
1036 **chefs d'établissement).**

1037 **Il faut professionnaliser les fonctions d'AVS dans le cadre de la Fonction**
1038 **Publique.**

1039 **Titularisation : les collègues déjà en poste, depuis au minimum**
1040 **deux ans, doivent pouvoir être titularisés. Ces fonctions répondant à un**
1041 **vrai besoin et à un enjeu de service public, les AVS-AED doivent bénéficier**
1042 **du statut de fonctionnaire, ce qui permettrait également de pérenniser les**
1043 **savoirs acquis aux côtés des élèves. En attendant la titularisation, mise en**
1044 **place d'un statut spécifique de contractuel AVS et gestion rectorale.**

1045 **Concours externe : recrutement à partir de la licence, concours de**
1046 **catégorie B.**

1047 **Concours interne : concours en 2 parties.**

1048 **Première partie de type VAE/bilan de compétences permettant de**
1049 **reconnaître les savoirs acquis .**

1050 **Deuxième partie : une année de « stagiaire » où les collègues ont le statut**
1051 **de stagiaire de la Fonction Publique. Un temps de travail hebdomadaire**
1052 **restreint et des formations tout au long de l'année (type IUFM) prenant en**
1053 **compte les deux aspects du travail d'AVS (individuel et collectif). En fin**
1054 **d'année de stage, un oral ou une inspection pour valider le stage et la**
1055 **titularisation.**

1056

1057 **6. RÉMUNÉRATIONS ET RETRAITES**

1058

1059 **6.1 Rémunérations**

1060

1061 **6.1.1** Les revendications du SNES sont construites sur une approche collective
1062 des rémunérations, organisées par une grille indiciaire, et sur une conception de
1063 l'exercice professionnel, conduisant à indemniser certaines fonctions ou situations.

1064 À l'opposé de ces orientations, nous sommes confrontés à une politique
1065 d'individualisation. Celle-ci dégrade les rémunérations de référence, et en
1066 conséquence les revenus garantis en cas de maladie, maternité et pour la retraite.
1067 Elle conduit à moins rémunérer les plus récents recrutés et explique une
1068 amplification des inégalités de revenus, la rémunération moyenne des hommes
1069 progressant plus vite que celles des femmes. Le caractère inacceptable de ces
1070 injustices, le constat désormais partagé par tous de la faiblesse des salaires
1071 enseignants en France sont donc des appuis pour nos revendications d'indexation
1072 du point d'indice sur les prix, de rattrapage des pertes et de reconstruction de la
1073 grille.

1074
1075 **6.1.2** Le SNES s'oppose à la logique de redistribution que le gouvernement
1076 envisage pour une réforme à moyens constants du SFT (supplément familial de
1077 traitement). Le versement pour le premier enfant doit être fortement revalorisé,
1078 mais tout basculement vers un montant forfaitaire des versements pour plusieurs
1079 enfants doit passer par un alignement sur les situations les plus favorables.

1080
1081 **6.1.3** Le SNES défend une approche revendicative du dossier indemnitaire,
1082 d'une part pour peser sur les conditions d'attribution de celles-ci, d'autre part pour
1083 proposer à la profession des objectifs en lien avec l'exercice professionnel, et en
1084 cela peut-être plus mobilisateurs. Quelles bases retenir pour une politique
1085 indemnitaire que le SNES revendique sous forme indiciaire, permettant la prise en
1086 compte pour la retraite et en cas de maladie ou maternité, indépendante de
1087 l'appréciation du supérieur hiérarchique et en dehors des logiques
1088 d'intéressement ?

1089 **1.** Le doublement de la part fixe de l'ISOE, et la revalorisation à ce niveau des
1090 indemnités des CPE, documentalistes et CO-Psy ? **Les CPE souhaitent**
1091 **l'indemnité de PP en plus de l'IF (cf. plus haut).**

1092 **2.** Le versement d'une prime d'équipement TICE ?

1093 **3.** Systématiser la rémunération des heures de vie de classe ?

1094 **4.** Revaloriser la part modulable de l'ISOE pour les classes de Première et
1095 Terminale, inférieure de 36 % à celle versée en Seconde ?

1096 **5.** Revaloriser le taux des heures supplémentaires, aujourd'hui très en deçà des
1097 125 % d'une heure incluse dans le service ? Étendre le bénéfice des HS à toutes les
1098 catégories, notamment par le remplacement des « heures à taux fixe » pour les
1099 documentalistes et CPE ? **Les CPE doivent pouvoir bénéficier, au même titre**
1100 **que les autres personnels, à des heures « supplémentaires » si celles-ci**
1101 **sont fléchées pour des activités ou projets bien particuliers et au même**
1102 **taux horaires que celui des enseignants.**

1103 **6.** Sur quels critères assurer un versement juste et transparent des indemnités IFIC
1104 et ECLAIR ?

1105 **7.** Pour les collègues résidents de l'AEFE, pérenniser les revalorisations obtenues
1106 pour l'ISVL (indemnité spécifique de vie locale) et permettre une refonte à la
1107 hauteur des nécessités.

1108 **8. La rémunération des AED doit être immédiatement portée à l'indice**
1109 **minimum de la catégorie B;**

1110 **Le statut des AED doit mentionner clairement l'appartenance des AED aux**
1111 **« personnels d'éducation », ce qui permettrait de percevoir la prime ZEP.**

1112

1113 **6.2 Retraites**

1114

1115 **6.2.1** Dans la logique statutaire de la Fonction Publique, le code des pensions
1116 (CPCMR) assure la rémunération des fonctionnaires de l'État en retraite.
1117 L'inscription des pensions dans le budget de l'État est intimement liée à ce choix.
1118 Les caractéristiques du CPCMR ont servi de repère pour construire les droits de
1119 l'ensemble du salariat, remis en cause depuis une vingtaine d'années : un taux de
1120 remplacement de 75 % à 60 ans. Ce sont ces objectifs communs que le SNES

1121 oppose aux réformes déjà votées comme aux propositions de réforme systémique.
1122 **6.2.2** Dans notre secteur, différentes mesures adaptées aux situations
1123 réelles des fonctionnaires peuvent concourir à ces objectifs comme la prise en
1124 compte gratuite des années d'étude, immédiatement dans la durée d'assurance.
1125 Les inégalités professionnelles entre les hommes/femmes sont aggravées dans le
1126 calcul des pensions par la décote, que le SNES dénonce. Quelle que soit l'année de
1127 naissance ou de l'adoption, les congés parentaux, les disponibilités pour élever un
1128 enfant (trois ans par enfant) doivent être pris en compte gratuitement, la
1129 bonification pour enfant doit être rétablie pour la mère, élargie à ceux qui ont élevé
1130 seuls leur enfant. Ne faut-il pas revendiquer en outre l'attribution de quatre
1131 trimestres de durée d'assurance ? Les droits spécifiques des fonctionnaires mères
1132 de trois enfants ont été brutalement réformés. Le SNES revendique que toutes
1133 celles qui avaient acquis ce droit fin 2010 puissent bénéficier des anciennes
1134 modalités de calcul. Faut-il faire ouvrir une possibilité de réintégration dans
1135 l'activité pour celles qui ont pris leur retraite en juin 2011 ? Selon quelles
1136 modalités ? Les bonifications ont servi à rendre attractives des situations
1137 particulières. Toute remise en cause représenterait une inacceptable rupture de
1138 l'engagement de l'État vis-à-vis de ses personnels. Elles représentent aujourd'hui
1139 encore un outil utile face au déficit d'attractivité de certaines situations
1140 professionnelles.
1141 La situation des fonctionnaires polypensionnés est fortement pénalisante et la
1142 suppression de la validation, dont le SNES revendique le rétablissement dans des
1143 conditions améliorées, rend plus urgente la résolution de cette situation. La
1144 revendication du SNES **de rétablir la validation des services de non titulaires**
1145 d'étendre le bénéfice de la proratisation aux fonctionnaires pour la détermination de
1146 leur pension du régime général est déterminante et devrait s'accompagner de
1147 l'amélioration des règles de reclassement lors du recrutement. RAFFP : Le SNES
1148 revendique l'extinction de ce régime par capitalisation dont la crise démontre le peu
1149 de garanties qu'il apporte aux agents, les avoirs actuellement placés devant revenir
1150 aux personnels.

1151
1152 **6.2.3 Fin de carrière.** Le SNES revendique le rétablissement d'une véritable
1153 CPA dans des conditions de travail et financières attractives, sans pénalisation pour
1154 la retraite. D'autres dispositions (mobilité choisie, aménagement des services...) sont à envisager de manière complémentaire.

1155
1156 **6.2.4 Évolution des pensions.** Dans un contexte de recul de la protection
1157 sociale et des services publics, et de la hausse des dépenses contraintes,
1158 l'indexation sur les prix ne suffit pas à maintenir le pouvoir d'achat des pensions.
1159 Cet objectif nécessite donc une remise à niveau, et la reconstruction de services
1160 publics de qualité et d'une protection sociale de haut niveau. Le SNES revendique
1161 que toute revalorisation de la grille de rémunération des actifs qu'il défend intègre
1162 les mesures « d'assimilation » pour les pensions. Le gouvernement a conclu au
1163 rejet d'un nouveau mécanisme remplaçant l'ITR, indemnité temporaire de retraite,
1164 mise en extinction en 2008. Le SNES continue de revendiquer la prise en compte de
1165 la cherté de la vie pour les retraités ultra-marins.

1166
1167 -----
1168
1169
1170 [1] Récemment l'IFRAP (think tank libéral dont une partie des propositions sont
1171 reprises dans les conventions thématiques de l'UMP) écrit noir sur blanc ce que
1172 nous pressentons : l'autonomie doit être exercée par le chef d'établissement (avec
1173 le concours du CA quand même) et doit s'appliquer dans le recrutement et
1174 l'évaluation des enseignants, dans la gestion du budget (salaires compris).

1175
1176
1177

Mandat d'Etude

Redonner à la profession son pouvoir d'agir

Nous proposons de débattre avec la profession et au sein du SNES de solutions alternatives au dispositif issu du New Public Management à l'œuvre aujourd'hui, dans le cadre d'un mandat d'étude du congrès national (avec comme première étape, la CA de juin 2012).

Une offensive majeure est menée contre la démocratie au sein des établissements scolaires. Elle vise à déposséder les professionnels que sont les professeurs, les CPE et les CO-Psy de leur liberté pédagogique et à vider de ses prérogatives le conseil d'administration, seul organe démocratique de l'EPL. Ainsi, le pouvoir administratif et pédagogique est reconcentré entre les mains de l'autorité administrative, représentée dans l'EPL par l'équipe de direction.

Cette concentration des pouvoirs au niveau du chef d'établissement se double d'une tutelle accrue du politique sur la chaîne administrative, comme le matérialisent les lettres de missions (tenues secrètes) des recteurs aux chefs d'établissements, la multiplications des primes de performance pour les cadres administratifs, la mise sous la tutelle du Recteur des fonctionnaires de l'administration et des inspecteurs. Rappelons que les recteurs sont nommés en conseil des Ministres, comme les Préfets.

Le chef d'établissement, promu manager, ou même patron de l'établissement, est maintenant libre de décider de l'utilisation de la DGH après deux refus consécutifs du CA. Il agit alors en tant que représentant de l'Etat, et non plus en tant qu'exécutif du Conseil d'administration dans le domaine d'autonomie pédagogique. De ce fait, il est incité à se comporter en pur autocrate. Cela est d'autant plus problématique qu'une part importante d'heures d'enseignements échappent aux grilles nationales.

Le chef d'établissement dispose pour se faire d'un outil de contrôle et de coercition à sa main : le conseil pédagogique, dont il nomme les membres, décide de l'ordre du jour et qu'il préside. Bien que consultatif, ce conseil pédagogique a dépossédé les équipes de la rédaction de la partie pédagogique du projet d'établissement, il a vocation à évaluer les activités scolaires. Le SNES demande l'abrogation du conseil pédagogique.

Le chef d'établissement vient de se voir confier la complète responsabilité de l'évaluation des professeurs, que ce soit pour l'aspect administratif de leur activité comme pour l'aspect pédagogique. Ses prérogatives concernant les carrières sont accrues (avancement d'échelon, hors-classe). Il procède aux entretiens professionnels et aux entretiens de carrière.

Dans le même temps, les équipes pédagogiques voient leur domaine de liberté pédagogique se restreindre, le domaine de conception de leur activité leur échapper, le sentiment de déclassement et la souffrance au travail se généraliser sous l'effet du management débridé qui s'installe. Les militants syndicaux en sont les premières victimes. La désyndicalisation guette dans le même temps que les controverses

1234 **professionnelles et les pratiques collectives régressent.**
1235 **Le SNES ne peut pas laisser une telle situation perdurer. Il faut réagir.**
1236

1237 **Premièrement, en luttant pour obtenir l'abrogation de tous les textes qui**
1238 **ont donné des pouvoirs disproportionnés aux chefs d'établissement :**
1239 **retour du décret de 1985 sur les prérogatives des CA, qui délibèrent sur le**
1240 **domaine d'autonomie pédagogique de l'établissement et votent l'utilisation**
1241 **des DGH (arrêtée par le Recteur en cas de refus), abrogation du décret sur**
1242 **l'évaluation et l'avancement des professeurs, CPE, CO-Psy, suppression du**
1243 **conseil pédagogique, rétablissement de grilles nationales des**
1244 **dédouplements.**
1245

1246 **Deuxièmement, en redonnant aux équipes pédagogiques, aux collectifs de**
1247 **travail les moyens de reprendre la main sur leur activité pédagogique. En**
1248 **promouvant un fonctionnement démocratique des établissements, en**
1249 **particulier dans le cadre du domaine pédagogique.**
1250

1251 **Pour cela, nous demandons qu'un temps forfaitaire de deux heures soit**
1252 **inclus dans le service de tous pour permettre la concertation, le travail en**
1253 **équipe, la participation à l'élaboration de la partie pédagogique du projet**
1254 **d'établissement, la participation aux diverses initiatives pédagogiques**
1255 **décidées au sein de l'établissement. Nous demandons également une**
1256 **décharge de service d'une heure pour les élus en CA (qui ne doit pas se**
1257 **traduire par une HSA).**
1258

1259 **La réflexion pédagogique appartient à l'ensemble de l'équipe enseignante.**
1260 **Le mandat d'étude portera sur la nécessité de réfléchir aux modalités de**
1261 **son organisation entre pairs. L'ensemble des dispositifs devront respecter**
1262 **la liberté pédagogique individuelle et collective. Il s'agira de créer des**
1263 **cadres collectifs pour l'expression et la réalisation de nos projets en**
1264 **s'appuyant toujours sur notre autonomie professionnelle.**
1265

1266 **Le mandat d'étude doit aussi porter sur les modalités d'évaluation que**
1267 **nous souhaitons.**
1268

1269 **Une telle organisation collégiale et démocratique, découplée de la chaîne**
1270 **hiérarchique, pourrait en outre offrir aux collègues un lieu pour échanger**
1271 **entre pairs sur leurs pratiques, leurs besoins de formations, leurs**
1272 **difficultés professionnelles, leurs questionnements didactiques. Serait**
1273 **ainsi créé au sein de l'établissement un lieu d'échange sur le travail et**
1274 **l'activité, qui pourrait tout à la fois rompre l'isolement, éviter les**
1275 **souffrances, améliorer l'analyse des pratiques et permettre de résoudre les**
1276 **difficultés professionnelles liées aux situations d'échec que nous**
1277 **rencontrons dans nos classes.**
1278

1279 **Troisièmement, en revalorisant le rôle des CA et en respectant la**
1280 **réglementation le concernant, assurant en particulier son rôle délibératif.**
1281
1282
1283
1284
1285
1286
1287
1288
1289
1290

VOTES

Motion du Collège Alphonse Tavan

POUR : 7

CONTRE : 74

ABSTENTION : 0

NPPV : 1

Motion Emancipation : Contre la précarité du contrat, titularisation de tous et toutes

POUR: 3

CONTRE : 75

ABSTENTION : 13

NPPV : 0

Motion Emancipation : Pour une formation des enseignantEs qui soit digne

POUR : 8

CONTRE : 72

ABSTENTION : 4

NPPV : 0

Mandat d'Etude : Redonner à la profession son pouvoir d'agir

POUR : 78

CONTRE : 3

ABSTENTION : 7

NPPV : 1

THEME 2

POUR : 81

CONTRE : 5

ABSTENTION : 8

NPPV : 0