

Thème 2	
De l'ambition pour les personnels et nos métiers	
RAPPORTEURS	
Christophe Barbillat, Fabienne Bellin, Alice Cardoso, Anne Feray,	
Caroline Lechevallier, Xavier Marand	
Après plusieurs années d’attaques contre nos métiers, de dévalorisation et de volonté d’individualisation de nos carrières, le SNES se doit d’être porteur de revendications pour permettre la revalorisation de nos métiers et de nos carrières, renforcer leur attractivité et permettre aux personnels de reprendre la main sur leur métier.	
1. LE RECRUTEMENT	
1.1. Prérecrutements	
1.1.1. L’augmentation du nombre de postes aux concours, la création d’EAP, la réforme de la formation sont insuffisants pour lutter contre la crise de recrutement qui perdure. Nos demandes de dispositifs de prérecrutements et d’aides financières aux étudiants selon les modalités	1.1.1. <u>La question de la crise du recrutement est essentielle pour l’avenir de nos métiers et du système éducatif.</u> L’augmentation du nombre de postes aux concours, la création d’EAP, la réforme de la formation sont insuffisants pour lutter contre la crise de recrutement qui

<p>définies dans les congrès précédents sont toujours d'actualité et :</p>	<p>perdure. <u>L'absence de résolution de la crise de recrutement et sa probable aggravation, conjointe à la poussée démographique et à la réduction des dépenses de l'Etat entraine de fortes pressions sur l'exercice de nos métiers (HSA, mise en cause du statut etc.). L'insuffisance du vivier s'explique par la difficulté pour les étudiants issus des classes populaires d'accéder à nos métiers (absence pré-recrutements et bourses sociales insuffisantes) et par la non-attractivité de nos métiers pour étudiants issus des classes moyennes et supérieures (en raison principalement de la dévalorisation salariale). Ainsi la crise du recrutement est à relier au désengagement de l'Etat dans l'Éducation nationale et dans l'enseignement supérieur (autonomie des universités, loi LRU et loi Fioraso).</u></p> <p><u>Le SNES doit donc exiger un réinvestissement de l'Etat :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>dans l'enseignement supérieur et l'offre de formation (universités et Espe). Le SNES doit s'opposer à toute hausse des frais d'inscription.</u> <p>Nos demandes de dispositifs de prérecrutements et d'aides financières aux étudiants selon les modalités définies dans les congrès précédents sont toujours d'actualité et :</p>
<ul style="list-style-type: none"> • en urgence, les aides spécifiques pour les étudiants préparant les concours doivent être rétablies ; 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>dans l'aide sociale aux étudiants</u> : en urgence, les aides spécifiques pour les étudiants préparant les concours doivent être rétablies,
<ul style="list-style-type: none"> • le montant des bourses doit être revalorisé en tenant compte de l'augmentation du coût de la vie ; 	
<ul style="list-style-type: none"> • l'accès aux bourses doit être élargi à plus d'étudiants jusqu'à l'obtention 	<p>Quelles modalités pour cette allocation ; <u>le logement étudiant doit être</u></p>

<p>d'une allocation d'autonomie. Quelles modalités pour cette allocation ?</p>	<p>développé et son accès élargi ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>mise en place d'un dispositif de pré-recrutement.</u> • <u>Dans la revalorisation de nos métiers : salaires, conditions de travail, rétablissement d'une réelle formation.</u>
<p>1.1.2. Le SNES propose un dispositif donnant toutes les chances aux prérecrutés d'être admis aux concours. Pour cela, faut-il leur réserver des cours de préparation aux concours avec obligation d'assiduité ? Conserve-t-on notre mandat de demande de dispense des écrits du concours pour les prérecrutés ?</p>	<p>Pour cela, faut-il leur réserver des cours de préparation aux concours avec obligation d'assiduité ? Conserve-t-on notre mandat de demande de dispense des écrits du concours pour les prérecrutés ?</p>
<p>1.1.3. Les EAP sont une reconnaissance de la nécessité de démocratiser l'accès au métier enseignant. Cependant ils ne sont pas des prérecrutements. Ce dispositif doit être transformé dans les plus brefs délais en prérecrutements pour rendre attractif le métier, en lien avec la revalorisation des aides financières que nous revendiquons pour l'ensemble des étudiants.</p>	<p>1.1.3. Si Les EAP sont une reconnaissance de la nécessité de démocratiser l'accès au métier enseignant, dans l'académie de Versailles ils constituent un échec : rendement inférieur à 20% (par rapport aux prévisions ministérielles). Cependant ils ne sont pas des prérecrutements et ne constituent pas une formation. Le temps de travail imposé est un obstacle à la réussite des études. Ce dispositif doit être transformé remplacé dans les plus brefs délais en prérecrutements pour rendre attractif le métier, en lien avec la revalorisation des aides financières que nous revendiquons pour l'ensemble des étudiants.</p>
<p>1.1.4. Pour effectuer la transformation des EAP en pré-recrutements, il convient :</p>	<p>1.1.4. Pour effectuer la transformation substitution des EAP en pré-recrutements, il convient :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>de transformer ces contrats aidés de droit privé en un statut d'élève-professeur ;</u> • <u>de transformer la bourse de service public et le salaire de 400 euros</u>

	<u>en un seul salaire permettant de valider des trimestres pour la retraite</u> ;
• d'élargir le vivier au-delà des seuls étudiants boursiers et à toutes les disciplines et concours ;	• d'élargir le vivier <u>de pré-recrutements</u> au-delà des seuls étudiants boursiers et à toutes les disciplines et concours ;
• de réduire le temps de présence en établissement scolaire au temps de stage d'observation et de pratique accompagnée inclus dans la formation universitaire ;	
• de rembourser les frais de transports domicile/établissement scolaire ;	
• de transformer ces contrats aidés de droit privé en un statut d'élève-professeur ;	
• de transformer la bourse de service public et le salaire de 400 euros en un seul salaire permettant de valider des trimestres pour la retraite ;	
• d'ajouter à l'obligation de suivre les formations préparant aux concours et de s'y présenter, celle de servir l'État cinq ans.	
1.2. La formation universitaire initiale	
1.2.1. La mise en place précipitée des ESPE a été l'occasion de dénaturer les contenus de la formation des enseignants et CPE. Les ESPE doivent être une composante de l'Université avec une double mission de formation et de recherche, selon un cadrage national fort, en partenariats étroits avec les autres composantes de l'Université. Ses moyens humains et financiers doivent être fléchés et pérennes. Le conseil d'école doit être constitué majoritairement d'élus des personnels de l'ESPE et des usagers, qu'ils soient étudiants en master ou personnels ayant vocation à bénéficier de la formation continue représentés, pour ces derniers, sur la base des	1.2.1. La mise en place précipitée des ESPE a été l'occasion de dénaturer les contenus de la formation des enseignants et CPE. <u>La mise en place de l'ESPE dans l'académie de Versailles se fait dans des conditions désastreuses en raison de l'absence de volonté politique de la part du Rectorat et des Universités, des tensions entre Universités, de la situation financière catastrophique de certaines universités.</u> Les ESPE doivent être une composante de l'Université avec une double mission de formation et de recherche, selon un cadrage national fort, en partenariats étroits avec les autres composantes de l'Université. <u>Le ministère de</u>

<p>résultats aux élections professionnelles aux CAP. De nouvelles élections doivent être organisées dans les plus brefs délais.</p>	<p><u>L'Education nationale doit garantir la formation professionnelle pour les métiers des premier et second degrés par un cadrage clair du rôle des recteurs. Leurs</u> ses moyens humains et financiers doivent être fléchés et pérennes, <u>et nettement augmentés compte tenu des besoins du service public d'éducation.</u> Le conseil d'école doit être constitué majoritairement d'élus des personnels de l'ESPE et des usagers, qu'ils soient étudiants en master ou personnels ayant vocation à bénéficier de la formation continue représentés, pour ces derniers, sur la base des résultats aux élections professionnelles aux CAP. De nouvelles élections doivent être organisées dans les plus brefs délais.</p>
<p>1.2.2. Masters et contenus : La réforme de la formation des enseignants et CPE se caractérise par de grandes disparités entre les académies. Le SNES revendique un cadrage national des contenus et horaires des masters pour garantir, sur le territoire, le même niveau de formation.</p>	<p>1.2.2. Masters et contenus : La réforme de la formation des enseignants et CPE se caractérise par de grandes disparités entre les académies. Le SNES revendique un cadrage national des contenus et horaires des masters pour garantir, sur le territoire, le même niveau de formation. <u>Le SNES revendique que l'Etat garantisse, en investissant les moyens nécessaires, l'ouverture et le maintien des formations menant aux métiers de l'éducation sur l'ensemble du territoire national afin que le vivier national soit suffisant pour répondre aux besoins de recrutement.</u> La structure des masters actuels est insatisfaisante compte tenu de la place du concours qui pèse sur le contenu des deux années de master et aboutit à une formation à caractère successif. Le volume horaire attribué à la formation est réduit. La possibilité de faire un travail de recherche n'existe pas.</p>
<p>La structure des masters actuels est insatisfaisante compte tenu de la place du concours qui pèse sur le contenu des deux années de master et aboutit à une formation à caractère successif. Le volume horaire attribué à la formation est réduit. La possibilité de faire un travail de recherche n'existe</p>	

pas.	
1.2.3. Le SNES dénonce la procédure d'accréditation des ESPE qui les habilite à délivrer des diplômes de master à partir d'un dossier contenant une déclaration de politique générale et la liste des formations sans contenu précis. Le SNES demande à ce que chaque master MEEF des ESPE soit habilité par le CNESER, instance de régulation nationale élue.	
1.2.4. Le SNES rappelle ainsi son mandat de mise en place de masters mention disciplinaire « spécialité MEEF » dans le cadre d'une formation intégrée de haut niveau. Cette formation doit articuler progressivement la maîtrise de la discipline à enseigner et celles des savoirs préprofessionnels dont les contenus, développés au congrès de Reims, sont toujours d'actualité. Il en va de même pour les modalités d'accès à ce niveau de diplôme pour les AED et non-titulaires enseignants et CPE. Une telle organisation permet aux étudiants de préparer à la fois le CAPES/T et l'agrégation.	
1.3. Les concours	
1.3.1. Le choix du ministère de placer les concours du CAPES/T, CPE externes en fin de M1 éloigne la perspective d'unification des corps et d'élévation générale du niveau de recrutement et de formation des enseignants et CPE. Le SNES-FSU demande la mise en place de préparation aux concours financés par l'État.	
1.3.2. Le concours interne doit répondre aux besoins de titularisation des	1.3.2. Le concours interne doit répondre aux besoins de titularisation des

<p>non-titulaires, de mobilité pour tous les fonctionnaires et offrir des débouchés pour les AED. Le SNES conteste le recrutement au niveau licence par les CAPES/T, CPE internes, installant une voie de recrutement moins qualifiée et par la précarité. Il porte d'autres orientations (cf. 1.5.). Si la détention d'un M1 ou l'inscription en M1 peut ne pas être exigée pour se présenter au concours interne, le stage, éventuellement en deux années, doit permettre l'acquisition du master.</p>	<p>non-titulaires, de mobilité pour tous les fonctionnaires et offrir des débouchés pour les AED. Le SNES conteste le recrutement au niveau licence par les CAPES/T, CPE internes, installant une voie de recrutement moins qualifiée et par la précarité. Il porte d'autres orientations (cf. 1.5.). Si la détention d'un M1 ou l'inscription en M1 peut ne pas être exigée pour se présenter au concours interne, le stage, éventuellement en deux années, doit permettre l'acquisition du master. <u>Les concours de pré-recrutements revendiqués par le SNES doivent être ouverts aux non-titulaires .</u></p>
<p>1.3.3. Le recrutement des CO-Psy doit être porté au master 2 de psychologie tout en maintenant la formation spécifique et le diplôme.</p>	
<p>1.3.4. Pour tous les recrutements, le SNES demande la suppression de la condition de nationalité et celle des dispenses de diplômes pour les pères et mères de trois enfants et les sportifs de haut niveau.</p>	
<p>1.3.5. Le SNES réaffirme son mandat de faire des agrégés le corps de référence du second degré. Ses mandats sur la place des concours, leurs contenus et les modalités pour arriver à « l'agrégation pour tous » sont toujours d'actualité.</p>	
<p>1.4. Le stage et la titularisation</p>	
<p>1.4.1. Pour les concours externes des CAPES/T et CPE, le concours placé en M1 accentue les problèmes posés par l'utilisation des stagiaires comme moyens d'enseignement. À cause de l'autonomie des universités, se pose le problème de la continuité M1/M2. Pour la préserver il faudrait que les</p>	<p>1.4.1. Pour les concours externes des CAPES/T et CPE, le concours placé en M1 accentue les problèmes posés par l'utilisation des stagiaires comme moyens d'enseignement. À cause de l'autonomie des universités, se pose le problème de la continuité M1/M2. Pour la préserver il faudrait que les</p>

<p>stagiaires soient affectés sur leur académie de concours, ce qui entraîne des difficultés de gestion des personnels. Les mandats du SNES de placer le concours après le M2 et d'affecter les stagiaires sur le service de leur tuteur permettent seuls de garantir à la fois la qualité de la formation et de la gestion des personnels.</p>	<p>stagiaires soient affectés sur leur académie de concours, ce qui entraîne des difficultés de gestion des personnels. Les mandats du SNES de placer le concours après le M2 et d'affecter les stagiaires sur le service de leur tuteur permettent seuls de garantir à la fois la qualité de la formation et de la gestion des personnels. <u>Le SNES réaffirme son opposition à toute utilisation des stagiaires comme moyens d'enseignement.</u></p>
<p>1.4.2. Les stagiaires issus des concours rénovés détenteurs d'un M1 ou équivalent devront valider leur M2 et assurer un service à mi-temps en responsabilité empêchant tout travail de recherche. Ceux issus des concours 2014 exceptionnels (2013-2) n'auront aucune formation et un service à temps plein. Pour les lauréats de l'agrégation externe, des concours rénovés déjà détenteurs d'un M2 ou dispensés du master, c'est le plus grand flou quant à leur service et leur formation.</p>	<p>1.4.2. <u>Le SNES dénonce fermement l'iniquité de traitement entre les stagiaires de l'année 2014-2015 en terme de conditions de stage (temps de service, affectation) et de rémunération.</u> Les stagiaires issus des concours rénovés détenteurs d'un M1 ou équivalent devront valider leur M2 <u>dans leur académie de M1</u> et assurer un service à mi-temps en responsabilité empêchant tout travail de recherche, <u>payés à l'échelon1.</u> <u>Les lauréats de l'agrégation externe, des concours rénovés déjà détenteurs d'un M2 ou dispensés du master assureront un service à mi-temps, seront affectés en stage sur l'ensemble du territoire, payés à l'échelon 1.</u> Ceux issus des concours 2014 exceptionnels (2013-2) n'auront aucune formation et un service à temps plein, <u>payés à l'échelon 3.</u> Pour les lauréats de l'agrégation externe, des concours rénovés déjà détenteurs d'un M2 ou dispensés du master, ils assureront un service à mi-temps en responsabilité. c'est le plus grand flou quant à leur service et leur formation.—</p>
<p>1.4.3. Le SNES demande :</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • que de véritables formations adaptées aux cursus antérieurs soient mises en place au sein des ESPE pour les lauréats qui n'ont pas besoin de valider de M2 ; 	

<ul style="list-style-type: none"> • que les droits d’inscription soient pris en charge financièrement par le MEN pour tous les stagiaires ; 	
<ul style="list-style-type: none"> • que le temps de service des stagiaires, quel que soit le concours obtenu, soit de 4/6 heures pour les enseignants, 12 heures pour les CPE et enseignants documentalistes pour permettre un aller-retour réflexif entre la pratique professionnelle et la formation ; 	
<ul style="list-style-type: none"> • que pour les CO-Psy, dans le cadre actuel de recrutement en licence, les lauréats déjà détenteurs d’un master n’aient qu’une année de stage à effectuer. 	
<p>1.4.4. La validation du M2 doit se faire par un jury universitaire. Celle du stage par un autre jury, indépendant, respectant une pluralité d’avis. Les refus de titularisation doivent être présentés en CAP.</p>	
<p>1.5. Pour un plan de titularisation des contractuels</p>	
<p>1.5.1. L’objectif du SNES est celui d’un plan de titularisation pour tous les contractuels enseignants, d’éducation et d’orientation, en poste ou au chômage, assorti d’une garantie de réemploi, accompagné de recrutements externes à un niveau suffisant pour stopper le recours aux contractuels.</p>	
<p>La loi Sauvadet a permis la nomination de 2 600 stagiaires pour l’ensemble du second degré en 2013 mais la première session a mis en évidence les limites du texte et la gestion préoccupante des contractuels par les rectorats. Le SNES agit pour que le projet de loi sur la fonction publique qui sera débattu au Parlement au cours du 1er semestre 2014 retienne de nouvelles dispositions permettant l’accès aux recrutements réservés : reconnaissance de tout type de contrat, élargissement de la période de référence pour le contrat, accès pour les contractuels au</p>	

chômage, suppression de la condition de la quotité des 70 %.	
1.5.2. Le SNES revendique que les contractuels ayant le plus d'ancienneté puissent être nommés stagiaires et suivre une formation adaptée à leur expérience professionnelle. L'administration doit assurer à tous ceux qui le souhaitent l'acquisition du master par une VAE gratuite, la validation du stage se faisant selon la procédure commune.	<p>1.5.2. Le SNES revendique que les contractuels ayant le plus d'ancienneté puissent être nommés stagiaires et suivre une formation adaptée à leur expérience professionnelle. L'administration doit assurer à tous ceux qui le souhaitent l'acquisition du master par une VAE gratuite, la validation du stage se faisant selon la procédure commune.</p> <p><u>Le SNES revendique un véritable plan de titularisation ouvert à tous sous condition de diplômes dans la discipline de recrutement, assurant la fin du recours au contrat, la garantie de réemploi de ceux qui ont été recrutés auparavant et construit sur des modalités diversifiées selon l'expérience professionnelle, comportant la dispense des épreuves du concours pour les plus anciens par une affectation directe en stage et la dispense d'une formation personnalisée.</u></p>
Les moins expérimentés doivent pouvoir bénéficier de décharges de service et de formation pour préparer les concours internes.	
1.5.3. La clause du maintien de la rémunération pour les titularisés n'est pas la réponse attendue à notre revendication de reclassement.	
1.6. Les formateurs	
1.6.1. La proposition de création des Professeurs formateurs académiques (PFA) avec une mission de formation initiale et continue dans les ESPE et d'animation et de formation d'un réseau de tuteurs nécessite de préciser	

nos mandats sur les formateurs et tuteurs.	
<p>Pour le SNES, PFA n'est pas un nouveau métier mais une mission de formateur en formation initiale et continue. Elle doit être attribuée sur la base du volontariat et nécessite formation, décharge et rémunération. La formation doit-elle être diplômante avec par exemple obtention d'un master de formation de formateur ou certifiante dans le cadre de la formation continue ? Quel volume pour cette décharge : un tiers de service ?</p>	<p>Pour le SNES, PFA n'est pas un nouveau métier mais une mission de formateur en formation initiale et continue. Elle doit être attribuée sur la base du volontariat et nécessite formation, décharge et rémunération. La formation doit-elle être diplômante avec par exemple obtention d'un master de formation de formateur ou certifiante dans le cadre de la formation continue ? Quel volume pour cette décharge : un tiers de service ?</p> <p><u>Le recrutement des PFA doit se faire par une commission de recrutement et indépendamment de la hiérarchie directe des professeurs. Cette commission serait formée de façon équilibrée de représentants différentes composantes de l'ESPE (professeurs d'Université, formateurs, IPR, élus des personnels et des usagers) ainsi que de représentants des personnels des premier et second degré sur la base des résultats aux élections professionnelles. Ce recrutement doit se faire en toute transparence après un appel public à candidature. Les compétences requises doivent faire l'objet d'un cadrage national clair. Afin d'éviter que les PFA ne deviennent une hiérarchie intermédiaire et ne constituent un nouveau métier, le diplôme ni la certification (telle qu'elle est délivrée actuellement dans l'Éducation nationale) ne doivent être des prérequis pour postuler, la durée de la mission doit être limitée dans le temps, et renouvelable selon le même processus de recrutement. Le PFA doit effectuer un service à temps partagé entre un établissement du second degré et l'ESPE sur la base d'une décharge entre le tiers et le demi service de l'ORS de référence du corps auquel il appartient (afin d'éviter les effets d'aubaine d'un calcul en heures, ou annualisé).</u></p>
Les PFA ne doivent pas être une hiérarchie intermédiaire entre les tuteurs et les inspecteurs.	

1.6.2. Les tuteurs ont pour mission de former les stagiaires à l'analyse de leur pratique. Ils sont associés, avec les PFA et les formateurs de l'ESPE, à la conception du plan de formation. Les tuteurs seraient formés dans le cadre de la formation continue au sein des ESPE. Le suivi préalable de cette formation devrait-il être exigé pour être tuteur ? Par la suite, ils auraient la possibilité, s'ils le souhaitent, de suivre la formation pour devenir PFA.	1.6.2. Les tuteurs ont pour mission de former les stagiaires à l'analyse de leur pratique. Ils sont associés, avec les PFA et les formateurs de l'ESPE, à la conception du plan de formation. Les tuteurs seraient formés dans le cadre de la formation continue au sein des ESPE. Le suivi préalable de cette formation devrait-il être exigé pour être tuteur ? Par la suite, ils auraient la possibilité, s'ils le souhaitent, de suivre la formation pour devenir PFA.
1.6.3. Que ce soit PFA ou tuteur, l'accès à la formation et la désignation doivent être transparents avec consultation des CAP.	
1.6.4. Nous réaffirmons la nécessité d'affecter les fonctionnaires stagiaires sur le service de leurs tuteurs ainsi déchargés pour assurer leur mission. À quelle hauteur doit être la décharge pour les tuteurs d'EAP ? Faut-il demander une décharge également pour les tuteurs d'étudiants en stage d'observation ou de pratique accompagnée ponctuellement sur l'année ?	1.6.4. Nous réaffirmons la nécessité d'affecter les fonctionnaires stagiaires sur le service de leurs tuteurs ainsi déchargés pour assurer leur mission. À quelle hauteur doit être la décharge pour les tuteurs d'EAP ? Faut-il demander une décharge également pour les tuteurs d'étudiants en stage d'observation ou de pratique accompagnée ponctuellement sur l'année ?
2. L'EXERCICE PROFESSIONNEL	
2.1. Début de carrière et entrée dans le métier	
Les mandats des congrès précédents sont toujours d'actualité. Faut-il revendiquer une décharge d'un tiers de service en deuxième année de titulaire ?	Les mandats des congrès précédents sont toujours d'actualité. Faut-il revendiquer une décharge d'un tiers de service en deuxième année de titulaire ? <u>Il faut continuer à revendiquer une entrée progressive dans le métier avec une année de stage qui ne peut excéder le tiers temps de service (au delà duquel le stagiaire est utilisé comme moyen d'enseignement), une année de T1 à mi temps, et une décharge de</u>

	<u>tiers temps l'année de T2. Cette entrée progressive dans le métier doit s'accompagner sur les deux premières années de titulaires d'une formation correspondant aux besoins des enseignants en début de carrière.</u>
2.2. Autonomie et démocratie des établissements	
2.2.1. Il est impératif aujourd'hui que les enseignants reprennent la main sur leur métier et que soient réellement pris en compte les choix des équipes pédagogiques. Les chefs d'établissement occupent un espace de plus en plus important et prennent seuls des décisions qui relevaient jusqu'alors des compétences des enseignants. Relayant les injonctions ministérielles, les accentuant même parfois, ils contraignent de manière plus ou moins affichée les enseignants dans des domaines qui pourtant relèvent de leur liberté pédagogique.	2.2.1. Il est impératif aujourd'hui que les enseignants reprennent la main sur leur métier et que soient réellement pris en compte les choix des équipes pédagogiques. Les chefs d'établissement occupent un espace de plus en plus important et prennent seuls des décisions qui relevaient jusqu'alors des compétences des enseignants. Relayant les injonctions ministérielles, les accentuant même parfois, ils contraignent de manière plus ou moins affichée les enseignants dans des domaines qui pourtant relèvent de leur liberté pédagogique. <u>Parce qu'ils nomment les membres du conseil pédagogique et le pilotent, ils s'arrogent des prérogatives pédagogiques pour lesquelles rien ne les qualifie et qui ne doivent pas être les leurs.</u>
Guidés par des lettres de missions secrètes, leurs objectifs sont bien souvent très éloignés des aspirations des personnels. À rebours des coopérations nécessaires à l'intérêt général, les logiques managériales actuelles poussent les établissements à la concurrence et à l'individualisation.	
Démocratiser le fonctionnement de l'établissement est indispensable pour contrer ces dérives.	
2.2.2. Pour cela, il faut revenir sur les dispositions qui ont renforcé le pouvoir des chefs d'établissement, en particulier abroger le décret « EPLE	

<p>» de 2010, mais il faut aussi avancer des propositions revendicatives nouvelles.</p>	
<p>Il faut redéfinir les pouvoirs au sein des EPLE. Les chefs d'établissement ne peuvent présider toutes les instances de l'établissement.</p>	<p>Il faut redéfinir les pouvoirs au sein des EPLE. Les chefs d'établissement ne peuvent présider toutes les instances de l'établissement.</p>
<p>2.2.3. Pour atteindre les objectifs définis ci-dessus, nous pourrions revendiquer :</p>	<p>2.2.3. Pour atteindre les objectifs définis ci-dessus, nous pourrions revendiquer :</p>
<ul style="list-style-type: none"> • que la présidence du CA ne soit plus du seul ressort du chef d'établissement. Dans ce cas : 	<ul style="list-style-type: none"> • que la présidence du CA ne soit plus du seul ressort du chef d'établissement. Dans ce cas :
<ul style="list-style-type: none"> – Quel serait le périmètre des fonctions du président ? Limité à la présidence des séances, la préparation de l'ordre du jour, suivi du compte rendu ? Contrôle de la mise en œuvre des décisions du CA ? 	<ul style="list-style-type: none"> – Quel serait le périmètre des fonctions du président ? Limité à la présidence des séances, la préparation de l'ordre du jour, suivi du compte rendu ? Contrôle de la mise en œuvre des décisions du CA ?
<ul style="list-style-type: none"> – Au sein de quelle(s) composante(s) du CA , ce président devrait-il alors être choisi ? 	<ul style="list-style-type: none"> – Au sein de quelle(s) composante(s) du CA , ce président devrait-il alors être choisi ?
<ul style="list-style-type: none"> – Par qui devrait-il être élu ? 	<ul style="list-style-type: none"> – Par qui devrait-il être élu ?
<ul style="list-style-type: none"> • Que soit créé un véritable statut de l'élu du CA pour les représentants des personnels. Ce statut permettrait aux élus de bénéficier d'un temps de préparation et de compte rendu des travaux sur leur temps de service. Il confirmerait l'indépendance hiérarchique des élus dans l'exercice de leur mandat. 	<p><u>Nous revendiquons</u> Que soit créé un véritable statut de l'élu du CA pour les représentants des personnels. Ce statut permettrait aux élus de bénéficier d'un temps de préparation et de compte rendu des travaux sur leur temps de service, <u>par exemple par des demi-journées sur le temps de service pour examen des documents soumis à la commission permanente et/ou au conseil d'administration, sans que cela se traduise par une décharge.</u> Il confirmerait l'indépendance hiérarchique des élus dans l'exercice de leur mandat. <u>Concernant la présence des CPE au CA des établissements, le SNES dénonce la mesure prise récemment de considérer le CPE comme variable d'ajustement en lycée professionnel. Le SNES rappelle, avec la profession, que les CPE ne sont pas membres de l'équipe de direction et doivent garder leur indépendance d'expression et de vote dans cette instance. Le SNES</u></p>

	<p><u>considère que le CPE comme « membre de droit » du CA entretient le flou sur cette question. Le CPE doit au contraire prendre toute sa place aux côtés des collègues enseignants et de surveillance.</u></p>
<p>• Qu'un coordonnateur des équipes pédagogiques et éducatives soit élu par les enseignants, en leur sein. Deux fois par an, il réunirait et présiderait l'assemblée générale des personnels d'enseignement, chargée de valider les projets pédagogiques transversaux proposés par les équipes. Il présiderait les conseils d'enseignement auxquels il faut redonner tous leurs pouvoirs. Il aurait une décharge de service. Pour éviter l'installation d'une hiérarchie intermédiaire, ce mandat serait non renouvelable et limité à deux ans. Cette proposition est une alternative au conseil pédagogique. Dans le cas où le ministère maintiendrait cette instance, nous demandons que les personnels qui y siègent soient désignés par les équipes et que sa présidence soit assurée par un collègue élu.</p>	<p>• Qu'un coordonnateur des équipes pédagogiques et éducatives soit élu par les enseignants, en leur sein. Deux fois par an, il réunirait et présiderait l'assemblée générale des personnels d'enseignement, chargée de valider les projets pédagogiques transversaux proposés par les équipes. Il présiderait les conseils d'enseignement auxquels il faut redonner tous leurs pouvoirs. Il aurait une décharge de service. Pour éviter l'installation d'une hiérarchie intermédiaire, ce mandat serait non renouvelable et limité à deux ans. Cette proposition est une alternative au conseil pédagogique. Dans le cas où le ministère maintiendrait cette instance, nous demandons que les personnels qui y siègent soient désignés par les équipes et que sa présidence soit assurée par un collègue élu.</p> <p><u>Pour que l'expertise des enseignants comme force légitime de proposition pédagogique soit reconnue, le rôle et la compétence des conseils d'enseignements doivent être réaffirmés ; des demi-journées banalisées demandées à l'initiative de leurs élus au CA doivent être institutionnalisées (une journée par trimestre). Toute demi-journée non-utilisée s'ajoute au contingent ouvert pour l'année scolaire et peut l'être l'un des mois suivants à l'initiative des mêmes élus.</u></p> <p>Cette proposition est une alternative au conseil pédagogique. Dans le cas où le ministère maintiendrait cette instance, nous demandons que les personnels qui y siègent soient désignés par les équipes et que sa présidence soit assurée par un collègue élu, <u>et que les élus enseignants en CA en soient membres de droit. En tout état de cause, le SNES exige la suppression du conseil pédagogique ainsi que celle du conseil école-collège.</u></p>
<p>2.3. Les métiers</p>	

<p>2.3.1. L'établissement et le CIO, en tant que lieu de travail, sont considérés comme l'espace privilégié de développement professionnel, où les échanges, formels et informels, entre collègues doivent permettre de se réappropriier leur métier, en dépassant les prescriptions contradictoires ou inadaptées à la réalité du terrain.</p>	
<p>2.3.2. Le travail réel n'étant jamais le travail prescrit, les collègues doivent pouvoir s'appuyer sur les ressources du collectif pour reprendre la main sur le métier et exercer pleinement leur liberté pédagogique. Le travail en équipe ne doit aucunement être l'occasion d'un contrôle hiérarchique, mais bien un espace d'échanges et de débats entre pairs, pour élargir la palette des façons de faire et non dégager une « bonne pratique » qui s'imposerait à tous. Les collectifs de réflexion sur le travail initiés par le SNES dans le cadre du partenariat engagé avec le CNAM permettent de mettre en évidence les alternatives possibles à des formes d'organisations managériales qui peuvent être sous-tendues par certaines initiatives de l'institution (voir mandats de Reims).</p>	<p>2.3.2. Le travail réel n'étant jamais le travail prescrit, les collègues doivent pouvoir s'appuyer sur les ressources du collectif pour reprendre la main sur le métier et exercer pleinement leur liberté pédagogique individuelle. Le travail en équipe ne doit aucunement être l'occasion d'un contrôle hiérarchique, mais bien un espace d'échanges et de débats entre pairs sur la base du volontariat, pour élargir la palette des façons de faire et non dégager une « bonne pratique » qui s'imposerait à tous. Les collectifs de réflexion sur le travail initiés par le SNES dans le cadre du partenariat engagé avec le CNAM permettent de mettre en évidence les alternatives possibles à des formes d'organisations managériales qui peuvent être sous-tendues par certaines initiatives de l'institution (voir mandats de Reims).</p>
<p>2.3.3. Les initiatives locales qui ont des implications sur l'organisation des emplois du temps, sur les pratiques pédagogiques (évaluations type devoir commun), doivent être issues de l'initiative des personnels concernés au sein des établissements en évitant la constitution de hiérarchies intermédiaires qui les imposeraient à l'ensemble des personnels.</p>	
<p>2.3.4. Dans le cadre des cycles, le ministère tente de redéfinir les missions des CO-Psy et de favoriser l'entrée des psychologues scolaires au collège.</p>	

<p>La volonté de lier projection dans l’avenir et développement psychologique et social des élèves est une des conditions de la démocratisation de l’accès aux études et à la qualification. Il faut préserver cette spécificité et organiser les liens entre psychologues scolaires et CO-Psy afin de favoriser la continuité entre premier et second degré.</p>	
<p>2.4. Instances de participation</p>	
<p>Notre revendication de voir les personnels être pleinement maîtres de leur métier doit intégrer l’ensemble des dimensions de cette maîtrise, notamment l’intervention dans toutes les instances statutaires de participation, quelle qu’en soit la nature, en s’appuyant sur l’expérience, ancienne et éprouvée, du « paritarisme » (CAP, CCP) qu’il faut continuer à développer. Ainsi devient-il nécessaire de mettre en œuvre des modalités nouvelles d’intervention dans les instances récemment créés ou refondées (CT, CHSCT, Commissions d’action sociale...) favorisant les liens directs entre les personnels et leurs représentants, et assurant notamment une meilleure articulation entre l’établissement et les échelons départementaux/rectoraux où s’organise le paritarisme : information des élus en CA sur les décisions des CT et du CHSCT, publicité des lettres de missions, des contrats d’objectifs...</p>	
<p>2.5. Les conditions de travail et de service</p>	
<p>2.5.1. Le SNES revendique la diminution du temps de travail pour tous les personnels du second degré par une réduction des maxima hebdomadaires de service. Les précédents congrès ont identifié les situations de travail</p>	<p>2.5.1. Le SNES revendique la diminution du temps de travail pour tous les personnels du second degré par une réduction des maxima hebdomadaires de service et sans que cela donne lieu à un surcroît d'HSA. Les</p>

<p>qui nécessitent des mesures pour compenser le surcroît de travail qui leur est lié.</p>	<p>précédents congrès ont identifié les situations de travail qui nécessitent des mesures pour compenser le surcroît de travail qui leur est lié.</p>
<p>2.5.2. Pour les enseignants, les interprétations multiples des décrets de 1950 et les dérives dans leur application rendent urgente la mise en œuvre de nouveaux textes assurant définition hebdomadaire du service des enseignants en heures de cours, portant réduction du temps de travail et imposant le respect de la qualification disciplinaire.</p>	
<p>2.5.3. Le ministère propose des mesures sur les conditions de travail et de service qui conjuguent pondération, décharges et indemnités. Le congrès aura à apprécier l'état de ces propositions. En l'état actuel, la prise en compte, par une pondération, des conditions particulières de travail dans les établissements concentrant les difficultés est une première étape. Elle doit être amplifiée et concerner l'ensemble des établissements relevant de l'éducation prioritaire dans une carte renouvelée.</p>	<p>2.5.3. Le ministère propose des mesures sur les conditions de travail et de service qui conjuguent pondération, décharges et indemnités. Le congrès aura à apprécier l'état de ces propositions. En l'état actuel, la prise en compte, par une pondération, des conditions particulières de travail dans les établissements concentrant les difficultés est une première étape. Elle doit être amplifiée et concerner l'ensemble des établissements relevant de l'éducation prioritaire dans une carte renouvelée.</p> <p><u>Les propositions faites dans les dernières versions des fiches actent ce qui fait le coeur du métier, la mission d'enseignement, les maxima hebdomadaires de services sans annualisation et garantissent des décharges diverses actuellement mises en oeuvre de façon très variable d'une académie à l'autre et d'un établissement à l'autre. Elles limitent le recours à la bivalence (volontariat et absence d'heures d'enseignement dans l'établissement), suppriment les majorations de service pour effectifs faibles imposées dans certains cas (groupes, AP, TD etc.).</u></p> <p><u>Pour autant, ces projets demeurent insatisfaisants par bien des aspects : absence de mesure d'amélioration pour les professeurs en collège – excepté ceux enseignant dans les établissements les plus difficiles de l'éducation prioritaire en nombre très limité –,</u></p>

transformation de certaines décharges en indemnité... S'ils reconnaissent l'ampleur des missions effectuées par les enseignants du second degré, ces projets n'en tirent pas les conséquences.

Le SNES-FSU revendique l'allègement de la charge de travail pour tous, notamment au travers de la diminution des maxima de service, une décharge d'au moins 2 heures pour tous les établissements de l'éducation prioritaire : collèges et lycées.

Le SNES s'oppose au remplacement de décharges statutaires en heures poste par des indemnités attribuées localement, et demande donc que ces décharges en heures poste soient maintenues dans le statut national et étendues à toutes les disciplines : coordination de disciplines, heure d'effectif pléthorique. Si le texte final maintient le principe de rémunération indemnitaire, dès lors une telle indemnité ne saurait être inférieure au taux actuel de la première HSA.

Le SNES-FSU demande que l'ensemble des formations supérieures du lycée ouvrent droit à pondération, qui doit être réévaluée afin de compenser les effets de la perte de la première chaire.

Les activités d'évaluation des élèves ne peuvent concerner que les élèves des classes que les enseignants ont en charge ; l'évaluation "certificative" (diplôme) passe par des épreuves nationales, terminales, anonymes, dont la rétribution spécifique et l'organisation doivent être définies nationalement.

Le SNES refuse toute définition des missions et des rémunérations qui ne serait pas nationale. Il s'oppose au renvoi au local par un vote au CA ou par un choix du recteur, et récuse fermement toute lettre de mission pour l'ensemble des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation.

Le projet statutaire transmis comporte certes des avancées mais aussi des orientations dangereuses.

- Sécurisation et protection de notre identité professionnelle : **qualification disciplinaire et service hebdomadaire**

Celle-ci, en l'état repose, sur les statuts particuliers de nos corps (enseignement comme cœur du métier) et sur le décret de 1950 fixant nos ORS (service hebdomadaire).

Lors des GT, suite aux interventions du SNES, ce double principe a été réaffirmé et les formulations pouvant induire une annualisation du temps de travail sur la base de la référence des 1607 heures dues par tout fonctionnaire et un décompte par le C/E du travail invisible ont été corrigées. La notion de maximum, absente, a été ainsi reprise.

Or, dans sa rédaction actuelle, le projet de décret réouvre la brèche pour un allongement du temps de présence des enseignants et un contrôle de celui-ci par le C/E au-delà du service d'enseignement :

- **« Réglementation applicable à l'ensemble des fonctionnaires » (1607 heures) et « statuts particuliers » sont mis sur le même plan alors que le statut particulier dérogatoire remplace et écrase, dans le domaine de la définition du temps de travail, les dispositions générales qui ne devraient plus apparaître**
- **Le service d'enseignement comprend un nombre d'heures hebdomadaires ; les missions qui y sont liées peuvent être ainsi chiffrées pour compléter ce service d'enseignement afin de correspondre aux 1607 heures annuelles.**

Cette rédaction ne peut rester en l'état :

- « Dans le cadre de la réglementation applicable à l'ensemble des fonctionnaires en matière de temps de travail » doit être supprimée
- L'alinéa II de l'article 2 doit comprendre un ajout : Ces missions ne peuvent donner lieu à aucune codification horaire

- Protection contre un pilotage managérial de nos métiers et du Second degré :

Il faut distinguer entre missions particulières au niveau académique et missions particulières au niveau de l'établissement.

Au niveau de l'établissement :

La notion même de missions particulières est problématique car ambivalente : la conception du métier doit être la même partout. Dans les fiches des GT, les missions couvrent les coordinations de discipline, de cycle ou de niveau d'enseignement, de référent (culture, numérique, décrochage...) et toute autre responsabilité proposée par le Conseil pédagogique et arrêtée par le C/E.

Le CA, présenté comme un instrument de transparence et un garde fou, servirait à avaliser une définition locale des missions et une conception des décharges à géométrie variable, sur la base des propositions d'un conseil pédagogique nommé par le C/E. Annoncé comme un moyen pour les collègues d'obtenir des décharges non prévues par le décret dans le cadre de la politique d'établissement (coordonnateur de discipline), cela est un leurre en raison de la pénurie des moyens dans les établissements et va attiser la concurrence entre personnels et disciplines. Enfin, c'est la porte

ouverte pour créer des « préfets des études » sous couvert de coordonnateur de cycle ou niveau d'enseignement...

Toutes les décharges liées à des missions particulières doivent faire l'objet d'une définition nationale et faire l'objet d'un fléchage des moyens pour les etb concernés comme des heures statutaires. Cette modalité d'attribution des décharges doit être supprimée et des heures de décharge pour toutes les coordinations de disciplines établies ou rétablies (technologie, cabinet d'histoire/géographie...)

Au niveau de l'academie : exigence d'une définition nationale des missions et du volume des décharges.

- Protection et amélioration pour le complément de service :

En l'état, le décret de 1950 interdit le complément de service dans une autre commune mais l'autorise dans une autre discipline à l'intérieur de la même commune (bivalence) si la totalité du service n'est pas assurée.

En cas d'affectation sur trois établissements, il ouvre droit à une heure de décharge, qui est déniée aux TZR sur la base d'une jurisprudence scélérate du Conseil d'Etat. Enfin, l'heure de décharge pour exercice dans des communes non limitrophes est d'initiative rectorale et n'est plus attribuée.

Le projet de décret comporte une avancée en garantissant à tous les enseignants, sur poste fixe et TZR, une décharge d'une heure pour exercice sur deux communes différentes ou dans deux établissements.

Mais il ouvre la porte à toutes les dérives et tous les abus : aucune

	<p><u>limite géographique ou de type d'établissement (LP) n'est fixée pour le complément de service, et l'accord du collègue n'est pas sollicité. Des garanties sur ces trois points doivent être rajoutées.</u></p> <p><u>La bivalence reste toujours possible même si désormais l'accord du collègue est requis. La notion de compétences doit être remplacée par celles de qualifications.</u></p>
<p>Faut-il revendiquer d'autres dispositifs, notamment la prise en compte des effectifs d'élèves (globale, par classe...)?</p>	<p>Faut-il <u>Il faut</u> revendiquer d'autres dispositifs, notamment la prise en compte des effectifs d'élèves (globale, par classe...)? <u>Ces mesures ne doivent pas prendre une forme indemnitaire. C'est de temps dont nous avons besoin.</u></p>
<p>2.5.4. La question des compléments de service reste très aiguë. Le SNES réaffirme ses mandats à ce sujet, notamment sur le caractère exceptionnel des compléments de service et l'attribution d'une décharge en cas de complément de service. Le SNES réaffirme ses demandes sur le respect de la qualification et de la discipline de recrutement ainsi que sur l'amélioration des dispositions statutaires sur le remplacement.</p>	
<p>2.5.5. La pénurie de titulaires remplaçants s'est amplifiée, la situation du remplacement devient des plus difficiles, les conditions d'exercice et de travail des personnels se dégradent considérablement. Les situations sont diverses selon les académies, mais partout les TZR rencontrent de grandes difficultés à faire respecter leurs droits. Le SNES doit continuer de faire de la question du remplacement une de ses priorités et réaffirme les revendications des congrès antérieurs.</p>	<p>2.5.5. La pénurie de titulaires remplaçants s'est amplifiée <u>du fait des suppressions de postes de ces dernières années et de la crise de recrutement</u>, la situation du remplacement devient des plus difficiles, les conditions d'exercice et de travail des personnels se dégradent considérablement. Les situations sont diverses selon les académies, mais partout les TZR rencontrent de grandes difficultés à faire respecter leurs droits. Le SNES doit continuer de faire de la question du remplacement une de ses priorités. <u>Il doit exiger l'application nationale des textes et leur amélioration comme prévue par les congrès antérieurs (retour à</u></p>

	<p><u>des ZR de taille infra-départementale dans toutes les disciplines et académies, examen des affectations à l'année par des instances paritaires...).</u> Un plan national doit permettre de porter nos revendications auprès du Ministère, mais aussi impulser des actions académiques coordonnées et réaffirme les revendications des congrès antérieurs.</p>
<p>Pour les TZR comme pour les personnels en complément de service, le remboursement des frais de déplacement doit être amélioré et l'utilisation du véhicule personnel autorisée.</p>	<p>Pour les TZR comme pour les personnels en complément de service, le remboursement des frais de déplacement doit être amélioré, <u>simplifié et revalorisé,</u> et l'utilisation du véhicule personnel autorisée.</p>
<p>2.5.6. Pour les CPE, le SNES demande que, sur la base de la circulaire de 1982 et du référentiel de compétences de 2013, un décret portant définition de leur service hebdomadaire à hauteur de 35 heures et cadrant nationalement l'ensemble de leurs missions soit publié. Cette définition hebdomadaire du service comprendra l'ensemble des missions des CPE. Le SNES demande que les éventuels dépassements exceptionnels ouvrent droit à récupération.</p>	<p>2.5.6. Pour les CPE, le SNES demande que, sur la base de la circulaire de 1982 et du référentiel de compétences de 2013, un décret <u>cadrant nationalement l'ensemble de leurs missions et</u> portant définition de leur service hebdomadaire à hauteur de 35 heures <u>dont 5 heures laissées à l'appréciation des agents pour la nécessaire concertation avec les équipes pédagogiques et éducatives</u> et cadrant nationalement l'ensemble de leurs missions soit publié. Cette définition hebdomadaire du service comprendra l'ensemble des missions des CPE, <u>le temps de repas et de participation aux différentes instances de l'établissement.</u> Le SNES demande que les éventuels dépassements exceptionnels ouvrent droit à récupération.</p>
<p>2.5.7. La fermeture des CIO que nous dénonçons ne doit pas aboutir à rattacher administrativement des CO-Psy dans des établissements scolaires. Il faut que toutes les modifications concernant l'organisation du réseau des CIO soient soumises aux CTA et que les CHSCT soient saisis des modifications des conditions d'exercice.</p>	<p>2.5.7. La fermeture des CIO que nous dénonçons ne doit pas aboutir à rattacher administrativement des CO-Psy dans des établissements scolaires. Il faut que toutes les modifications concernant l'organisation du réseau des CIO soient soumises aux CTA et que les CHSCT soient saisis des modifications des conditions d'exercice. <u>Le SNES réaffirme ses mandats précédents sur la nécessaire définition nationale des</u></p>

	<u>obligations de service et des missions des Co-Psy et des DCIO, et sur l'indispensable maintien d'un service public d'orientation de l'Éducation nationale.</u>
2.6. Évaluation des personnels	
2.6.1. Dans le contexte actuel, la double évaluation des personnels enseignants est une nécessité, à la fois parce qu'elle respecte la spécificité de leur métier, mais aussi parce qu'elle traduit un équilibre entre ces évaluations. Pour cela, le SNES revendique la création d'inspections pédagogiques dans les disciplines où elles n'existent pas (documentation par exemple).	2.6.1. Dans le contexte actuel, la double évaluation chiffrée des personnels enseignants est une nécessité, à la fois parce qu'elle respecte la spécificité de leur métier, mais aussi parce qu'elle traduit un équilibre entre ces évaluations. Pour cela, le SNES revendique la création d'inspections pédagogiques dans les disciplines où elles n'existent pas (documentation par exemple). <u>Dans le but d'éviter leur ingérence dans le domaine pédagogique, les chefs d'établissement ne peuvent assister à l'inspection qu'à la demande de l'enseignant.</u>
Notre conception de l'évaluation pédagogique repose sur l'observation, le conseil, l'aide et l'échange. Cela nécessite un corps d'inspection hors du lien hiérarchique avec le recteur, dont les missions sont centrées sur l'évaluation pédagogique, et une mise en discussion des critères d'observation, dans le cadre de groupe de travail représentant des personnels / IPR. Dans ce contexte, le nouveau référentiel de compétence peut-il être un point d'appui pour définir les critères d'observation ? Un appel en CAPA pour les certifiés, en CAPN pour les agrégés portant sur la note pédagogique doit-il être envisagé ?	<u>Selon notre conception, l'évaluation pédagogique est un processus qui doit partir de l'observation sans rien négliger des conditions concrètes d'exercice du métier et qui repose sur le conseil, l'aide et l'échange.</u> Notre conception de l'évaluation pédagogique repose sur l'observation, le conseil, l'aide et l'échange. Cela nécessite un corps d'inspection hors du lien hiérarchique avec le recteur, dont les missions sont centrées sur l'évaluation pédagogique, et une mise en discussion des critères d'observation, dans le cadre de groupe de travail représentant des personnels / IPR. Dans ce contexte, le nouveau référentiel de compétence peut-il être un point d'appui pour définir les critères d'observation ? Un appel en CAPA pour les certifiés, en CAPN pour les agrégés portant sur la note pédagogique doit-il être envisagé ? <u>La liste des critères ne doit pas aboutir à un référentiel de compétences qui, en tant qu'il est une grille plaquée sur une observation, schématise celle-ci, l'appauvrit et en fait perdre la vision</u>

	<p><u>globale. Destiné à n'être qu'une liste de compétences acquises ou non acquises, il est, dans son principe, contraire à l'idée d'aide et de conseil. De plus, un tel instrument, toujours susceptible d'un traitement mathématique, peut empêcher toute discussion. Ainsi, le nouveau référentiel de compétences est-il à rejeter, même si quelques items peuvent être retenus comme critères. Les lettres de missions des corps d'inspection, puisqu'elles ont pour objet l'évaluation des enseignants, doivent être portées à la connaissance de ces derniers. Les délais réglementaires de communication du rapport d'inspection (un mois) doivent être strictement respectés. Lorsqu'il signale des difficultés, il doit comporter des propositions de remédiation et de compléments de formation qui s'ajoutent au contingent de formation dont dispose le collègue.</u></p> <p><u>Enfin, faire évoluer, dès maintenant, les pratiques de l'inspection dans le sens que nous souhaitons nécessite aussi qu'un appel en CAPA pour les certifiés, et en CAPN pour les agrégés, portant sur la note pédagogique, soit prévu. Le SNES doit le revendiquer.</u></p>
<p>2.6.2. Dans le cadre de notre revendication de déconnexion de l'évaluation et de l'avancement dans le corps, faudrait-il introduire d'autres composantes dans l'évaluation en plus de la composante disciplinaire et pédagogique auprès des élèves et de la « manière de servir » ? La prise en compte du travail collectif devrait-elle être envisagée ?</p>	<p>2.6.2. Dans le cadre de notre revendication de déconnexion de l'évaluation et de l'avancement dans le corps, faudrait-il introduire d'autres composantes dans l'évaluation en plus de la composante disciplinaire et pédagogique auprès des élèves et de la « manière de servir » ? La prise en compte du travail collectif devrait-elle être envisagée ?</p>
<p>Considérant l'évolution du métier et la nécessité de conserver des garanties statutaires, le SNES revendique une évaluation repensée prenant en compte toutes les dimensions du travail.</p>	<p>Considérant l'évolution du métier et la nécessité de conserver des garanties statutaires, le SNES revendique une évaluation repensée prenant en compte toutes les dimensions du travail <u>observable durant les activités pédagogiques face aux élèves ce qui ne signifie pas les conditions particulières de son élaboration ou les formes de son organisation. Celles-ci doivent rester du domaine de la liberté</u></p>

	<p><u>pédagogique et ne peuvent faire l'objet d'une évaluation sauf dans une conception managériale de contrôle du travail.</u> <u>Le travail collectif, qui ne peut être imposé sous peine d'inefficacité, doit être favorisé (voir 2.5.1 et nos mandats précédents). Il ne saurait être pris en compte dans l'évaluation individuelle sauf à en faire une nouvelle obligation pour les collègues. Le travail collectif ne peut se concevoir que sur la base du volontariat.</u> <u>Il ne peut donc constituer une nouvelle composante de l'évaluation.</u> <u>L'évaluation a donc deux objets :</u> <u>- Le respect de nos obligations professionnelles, c'est-à-dire la « manière de servir »,</u> <u>- L'échange pédagogique devant les élèves, deuxième volet nécessaire pour tenir compte de la spécificité de notre métier.</u></p> <p><u>Revendiquer la prise en compte du travail collectif dans l'évaluation représenterait trois dangers. Dans la situation actuelle ce serait introduire un nouveau critère qui jouerait comme un facteur discriminant (voir les référentiels de compétences où il figure déjà). On renforcerait le lien entre évaluation et avancement avant même d'avoir développé les conditions de possibilité du travail collectif.</u> <u>Dans la situation de déconnexion de l'évaluation et de l'avancement, alors ce critère pourrait être utilisé comme celui d'un classement des établissements. Enfin, quelle que soit la situation, cela donnerait lieu à la définition de critères propres à une telle évaluation, qui seraient fortement déterminés par les contrats d'objectifs définis localement, voire qui leur correspondraient strictement.</u></p>
2.6.3. Pour les CPE et les CO-Psy, notre mandat adopté au congrès de Reims est toujours d'actualité : double évaluation pour les CPE avec création d'une inspection spécifique et évaluation réelle de leurs missions	

pour les CO-Psy.	
2.7. La formation continue	
Nos mandats des congrès précédents sur la formation continue sont toujours d'actualité.	Nos mandats des congrès précédents sur la formation continue sont toujours d'actualité. <u>Le décret sur le DIF dans la Fonction Publique doit être revu. Les conditions de son exercice, les critères de choix entre les candidats, l'articulation avec le congé formation ne sont pas satisfaisants. Il faut aussi une enquête sur sa mise en place dans les différentes académies.</u>
Dans la loi, les ESPE participent à la formation continue permettant, en théorie, l'élaboration de modules de formation en lien avec l'Université, comme nous le revendiquons depuis longtemps. Mais sur le terrain, rien n'est fait et il se développe des formations déconcentrées ou à distance. Il est urgent que s'ouvre le chantier de la refondation d'une formation continue construite en collaboration avec les personnels et en lien avec l'Université.	
2.8. Rémunérations	
2.8.1. Le SNES dénonce le retour du début de carrière des certifiés et CPE à l'indice 349 (1er échelon) et de celui des agrégés à l'indice 379. Il revendique que les débuts de carrières des certifiés, CPE et CO-Psy ne soient pas inférieurs à l'indice 432 (2 000 € bruts par mois) et celui des agrégés ne soit pas inférieur à l'indice 497 (2 300 € bruts par mois).	

<p>2.8.2. Notre mandat d’aller vers un recrutement de tous les enseignants dans le corps des agrégés et de l’alignement des grilles de rémunération des CPE et CO-Psy sur celle des agrégés reste d’actualité. Le diplôme exigé pour être titularisé dans ces corps étant le même, cet objectif est pertinent et réalisable. Pour y parvenir, outre l’évolution des contingents de recrutement et l’ouverture du volume d’accès au corps des agrégés par liste d’aptitude, le SNES revendique un plan progressif d’alignement de la grille des certifiés et assimilés sur celle des agrégés par l’ouverture de leur rémunération sur la « hors échelle A » (indice terminal IM 963), l’intégration progressive des indices de l’actuelle hors-classe dans la classe normale et, dans le même temps, le rééchelonnement progressif de la grille indiciaire.</p>	
<p>2.8.3. Pour les actuels agrégés et les professeurs de chaire supérieure, l’ouverture de débouchés sur la « hors échelle B » (indice terminal IM 1 058), l’ouverture du volume d’accès au corps des chaires supérieures et le rattachement de leur grille de rémunération à celle des corps de type A+, comme cela était à l’origine, doit être mis en œuvre.</p>	
	<p><u>2.8.4 L’instauration d’un grade à accès fonctionnel (GRAF) ne peut être une réponse à notre revendication d’une reconstruction de la grille et ne peut être acceptée. Le SNES doit réaffirmer son attachement à une fonction publique de carrière, dans laquelle le corps et le grade sont distincts de l’emploi.</u></p>
<p>2.8.4. Dans la fonction publique, le gel de la valeur du point d’indice est insupportable. Le SNES revendique l’indexation de la valeur du point sur l’indice des prix, le rattrapage des pertes depuis 2000, en lien avec la reconstruction de la grille revendiquée.</p>	<p>2.8.4. Dans la fonction publique, le gel de la valeur du point d’indice est insupportable. <u>Il participe d’une dévalorisation inacceptable de nos métiers et de leur perte d’attractivité, alors que les personnels du second degré français sont déjà parmi les moins bien payés de l’UE.</u></p>

	Le SNES revendique l'indexation de la valeur du point sur l'indice des prix, le rattrapage des pertes depuis 2000, en lien avec la reconstruction de la grille revendiquée.
Pour le SNES, les grilles de rémunération de la Fonction publique doivent être bornées dans le cadre d'un classement basé sur le niveau de qualification exigé pour le recrutement. L'intégration de la plupart des indemnités dans le traitement est un instrument de la reconstruction de la grille.	Pour le SNES, les grilles de rémunération de la Fonction publique doivent être bornées dans le cadre d'un classement basé sur le niveau de qualification exigé pour le recrutement par concours . L'intégration de la plupart des indemnités dans le traitement est un instrument de la reconstruction de la grille.
2.9. Non-titulaires	
2.9.1. Enseignants, CPE, CO-Psy	
2.9.1.1. La gestion des non-titulaires enseignants, CPE et CO-Psy doit donner lieu à un cadrage par le ministère à partir de règles nationales, renforçant le rôle et les prérogatives des CCP. Le droit à changer d'académie doit être respecté et les demandes examinées dans une CCP nationale à créer.	
2.9.1.2. Le SNES revendique que les contrats (CDD) pour pourvoir un emploi vacant aient une durée d'un an. Ceux conclus pour un remplacement doivent l'être pour la durée de celui-ci, renouvelés si le titulaire ne reprend pas ses fonctions et donner droit au congé d'été au prorata de la période de service. Le SNES exige l'abrogation des vacations.	
2.9.1.3. Les dossiers de la rémunération et des droits sociaux des non-	

<p>titulaires restent à traiter au sein du MEN. Les grilles indiciaires existant dans certaines académies concernent en général uniquement les agents en CDI dont l'avancement dépend d'un entretien professionnel avec le seul chef d'établissement. Le SNES exige l'établissement d'une grille indiciaire nationale valant pour les CDI et les CDD, reconnaissant le diplôme ; le classement dans la grille et l'avancement d'échelon se basant sur l'expérience professionnelle. L'évaluation doit se faire selon les modalités en vigueur pour les titulaires exerçant les mêmes fonctions.</p>	
<p>2.9.1.4. En lien avec le plan de titularisation qu'il revendique, le SNES agit pour une véritable formation professionnelle dans toutes ses dimensions, de la VAE gratuite à la préparation des concours, mais aussi pour l'exercice des fonctions, celles de remplacement compris.</p>	
<p>2.9.2. AED, AVS</p>	
<p>2.9.2.1. Les AED ont franchi le palier fatidique des dix ans d'existence. Une décennie de précarité mais aussi d'abus provoqués essentiellement par deux facteurs : le recrutement local par les chefs d'établissement et le non-renouvellement sans justification.</p>	
<p>De moins en moins d'étudiants sont candidats aux fonctions d'AED car les conditions favorables à leur poursuite d'études ne sont pas réunies.</p>	
<p>De plus, une réalité ne peut plus être niée : les chefs d'établissement recrutent de plus en plus d'AED non étudiants, ces personnels ayant moins de contrainte et donc étant plus faciles à gérer. La ligne rouge a été franchie puisque d'après les résultats du sondage AED lancé l'an passé, environ 60 % des AED recrutés ne suivent pas d'études ou de formation.</p>	
<p>Nous insistons sur la nécessité absolue de mettre en place un véritable</p>	

statut d'étudiant-surveillant comme défini lors de nos précédents congrès.	
<p>2.9.2.2. Pour les AED non étudiants, outre les revendications en terme de rémunérations élaborées au congrès de Reims, le SNES revendique le droit aux 200 heures de crédit de formation pour tous, le choix de l'épreuve lors des concours interne (RAEP ou épreuves sur table), l'ouverture systématique du DIF à partir de la troisième année de service, en lien avec la DAVA, pour permettre à chaque AED de mettre en place son projet professionnel avant la fin des six ans, et d'utiliser les trois années restantes pour valider les compétences manquantes, par le biais de stages ou par une inscription en formation continue, une formalisation des passerelles vers des formations diplômantes dans différents domaines de l'éducation.</p>	
<p>2.9.2.3. AVS : La professionnalisation des AVS annoncée par le gouvernement, même si elle constitue un vrai progrès par rapport à la situation antérieure, ne correspond pas à nos attentes. Alors que nous réclamons depuis longtemps la titularisation de ces personnels, on nous propose pour le moment une CDIisation. Nous demandons la reconnaissance du métier par la création d'un corps, avec des règles de gestion nationales. De plus, une véritable formation diplômante avec un recrutement au niveau bac minimum doit être mise en place rapidement, d'une part pour éviter aux collègues de passer par six ans de précarité et d'autre part pour légitimer le travail indispensable des AVS dans le second degré.</p>	
2.10. Mobilité	

	<p><u>2.10.1. Le SNES demande le retour à un mouvement national de mutation en une seule phase et son amélioration. Il dénonce le choix du maintien d'un mouvement ECLAIR en dehors de toute transparence et de règles communes, et la promotion dans la note de service d'affectations hors barème. Il s'oppose à la poursuite de la publication du projet de mutation, au mépris du rôle des élus des personnels. Il exige l'abandon de ces dispositifs.</u></p>
<p>2.10.1. Lorsqu'une reconversion est indispensable, elle doit tenir compte de la situation personnelle de l'intéressé et s'appuyer sur une formation de qualité. Le droit à une mobilité professionnelle choisie est quasi ineffectif, les orientations du rapport Pêcheur n'apportent pas de réponse. Quelles pistes pour le faire exister ?</p>	<p>2.10.1. <u>2.10.2.</u> Lorsqu'une reconversion est indispensable, elle doit tenir compte de la situation personnelle de l'intéressé et s'appuyer sur une formation de qualité. Le droit à une mobilité professionnelle choisie est quasi ineffectif, les orientations du rapport Pêcheur n'apportent pas de réponse. Quelles pistes pour le faire exister ?</p> <p><u>Il faut que soient mis en place :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>une réelle mobilité entre les divers emplois de la Fonction Publique fondée sur une politique de reconversion qui associe formation continue et prise en compte des acquis de l'expérience</u> • <u>le rétablissement du congé mobilité</u> • <u>la création de structures nouvelles (comme le congé d'un an rémunéré) permettant aux enseignants de faire face aux difficultés accrues du métier</u> • <u>l'élargissement des demandes de disponibilité de droit à de nouveaux motifs</u>
<p>2.10.2. Le SNES défend le droit des personnels à des affectations justes, contrôlées, arrêtées suivant des règles communes connues de tous et appliquées à tous. Il se donne les moyens d'informer les collègues, d'assurer la transparence sur les affectations et le respect des barèmes, et</p>	<p>2.10.2. <u>2.10.3.</u> Le SNES défend le droit des personnels à des affectations justes, contrôlées, arrêtées suivant des règles communes connues de tous et appliquées à tous. Il se donne les moyens d'informer les collègues, d'assurer la transparence sur les affectations et le respect des barèmes, et</p>

<p>exige de l'administration qu'elle donne aux commissaires paritaires les moyens d'exercer pleinement leurs mandat (décharges, documents...).</p>	<p>exige de l'administration qu'elle donne aux commissaires paritaires les moyens d'exercer pleinement leurs mandat (décharges, documents, <u>calendrier</u>...).</p>
<p>Concernant le mouvement, le congrès aura à confirmer les mandats antérieurs : mouvement national en une seule phase, unicité des opérations de première affectation – mutation – réintégration, respect et équilibres du barème, limitations du profilage des postes.</p>	
	<p><u>2-11 Maintien dans l'emploi :</u></p> <p><u>La dégradation des conditions d'exercice de nos métiers a rendu le travail plus agressif et les collègues sont plus fragiles. Les enquêtes récentes du carrefour social montrent une augmentation des personnels en état de stress et d'épuisement professionnel. Le décret 2007-632 a innové en créant notamment les allègements de service. Cependant , les moyens insuffisants accordés à ce dispositif permettent à trop peu de collègues d'en bénéficier, ou bien ils en bénéficient mais sur un laps trop court, pour permettre un retour à l'emploi dans des conditions optimales.</u></p> <p><u>Le CLD ne doit pas entraîner la perte du poste.</u></p> <p><u>Concernant l'adaptation du poste (autre moyen de maintenir dans l'emploi les collègues malades ou en situation de handicap), une véritable réflexion conjointe doit s'engager dans les CT et dans les CHSCT , pour la réussite de ces processus et pour améliorer le maintien dans l'emploi des personnels enseignant. Le nombre de postes alloués à l'adaptation est insuffisant.</u></p>

	<p><u>2-12 Handicap :</u></p> <p><u>Le nombre de collègues en situation de handicap augmente et ceci pour plusieurs raisons :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>L'allongement de la carrière et la dégradation des conditions d'exercice de nos métiers</u> - <u>Les aides qu'ils peuvent avoir grâce au FIPHFP, ou dans la gestion de leur carrière (bonification pour mutation, adaptation du poste de travail...).</u> <p><u>Le regard porté sur le handicap par notre société incite les collègues à se faire reconnaître. Cependant, les collègues handicapés , soumis aux mêmes conditions de travail que les autres , ne peuvent prétendre à aucune aide, ni de la part de leur employeur , ni du FIPHFP pour leur permettre de bénéficier d'un allègement de service. Ils sont souvent obligés de se mettre à temps partiel avec des incidences en termes de pouvoir d'achat ou de niveau de pension. Dans le cadre de la convention entre le FIPHFP et le ministère de l'Education nationale, la création d'une aide (co-financée par le ministère et le FIPHFP) pour aider les collègues handicapés à alléger leur service doit être étudiée.</u></p>
<p>2.11. Santé et sécurité au travail</p>	<p>2.11. 2.13 Santé et sécurité au travail</p>
<p>Le SNES s'est emparé de la question des CHSCT et doit les investir pleinement.</p>	

<p>Le travail en CHSCT nécessite une expertise et une pratique spécifiques qu'il faut soutenir par la formation syndicale et institutionnelle, et en développant une véritable coordination entre les représentants du SNES dans les CHSCT et les CT, et les S2 et S3. Il s'appuie sur le travail des S1. Pour réaliser ce lien, il faut que les militants qui n'y siègent pas et les syndiqués aient aussi une bonne connaissance de l'instance et de ses outils. Nouveau levier d'action complémentaire des autres modalités, le CHSCT porte la parole des personnels du point de vue des conditions de travail pour éclairer certaines questions portées en CT et porter des préconisations de prévention des risques professionnels. Une véritable mise en œuvre des droits d'information, de visite et d'enquête doit nous permettre d'étayer nos mandats sur l'analyse du travail réel et des difficultés rencontrées dans l'accomplissement de nos missions.</p>	
<p>2.12. Action sociale</p>	<p>2.12. 2.14 Action sociale</p>
<p>Nos professions ont besoin d'une action sociale dynamique qui doit notamment porter sur le logement, la garde des enfants, les loisirs et les vacances des familles, tant en ce qui concerne les prestations que les investissements. Tous les personnels titulaires ou non, actifs ou retraités, rémunérés ou non sur le budget de l'État, doivent avoir accès aux prestations et aux équipements. Les moyens budgétaires doivent être abondés à hauteur de 3 % de la masse salariale. La réflexion doit être approfondie pour trouver les moyens d'améliorer l'information sur les prestations, élargir leur accès, notamment pour les publics spécifiques (personnels en début de carrière, retraités...). La refondation des instances ministérielles d'action sociale et de leur fonctionnement doit être l'occasion d'en développer le contrôle qu'exercent les personnels eux-mêmes par l'intermédiaire de leurs représentants.</p>	<p>Nos professions ont besoin d'une action sociale dynamique qui doit notamment porter sur le logement, la garde des enfants, les loisirs et les vacances des familles, tant en ce qui concerne les prestations que les investissements. Tous les personnels titulaires ou non, actifs ou retraités, rémunérés ou non sur le budget de l'État, doivent avoir accès aux prestations et aux équipements. Les moyens budgétaires doivent être abondés à hauteur de 3 % de la masse salariale. La réflexion doit être approfondie pour trouver les moyens d'améliorer l'information <u>Les organismes de l'Etat, ministères, rectorats... doivent améliorer l'information</u> sur les prestations, élargir leur accès, notamment pour les publics spécifiques (personnels en début de carrière, retraités...). La refondation des instances ministérielles d'action sociale et de leur fonctionnement doit être l'occasion d'en développer le contrôle qu'exercent les personnels eux-mêmes par l'intermédiaire de leurs</p>

	représentants.
3. FIN DE CARRIERE	
3.1. Fin de carrière	
La loi de 2013 ouvre le droit à la retraite progressive du secteur privé dès 60 ans sans même le transposer à la Fonction publique. Alors que les fonctionnaires poursuivent leur activité jusqu’au jour de leur retraite, la suppression de la CPA est d’autant plus insupportable. Le SNES revendique le rétablissement de la CPA dès 55 ans, dans des conditions financières attractives et non pénalisantes pour les droits à pension. Quels droits nouveaux pourraient être attachés à cette nouvelle CPA : réversibilité en cas de changements personnels, modulation ?	La loi de 2013 ouvre le droit à la retraite progressive du secteur privé dès 60 ans sans même le transposer à la Fonction publique. Alors que les fonctionnaires poursuivent leur activité jusqu’au jour de leur retraite, la suppression de la CPA est d’autant plus insupportable. Le SNES revendique le rétablissement de la CPA dès 55 ans, dans des conditions financières attractives et non pénalisantes pour les droits à pension. Quels droits nouveaux pourraient être attachés à cette nouvelle CPA : réversibilité en cas de changements personnels, modulation ? <u>Des droits nouveaux devraient être attachés à cette nouvelle CPA: possibilité de modulation, réversibilité en cas de changements dans la situation personnelle.</u>
Au-delà d’un droit effectif à une mobilité professionnelle qui reste à conquérir, peut-on envisager des dispositions d’aménagement de service ou de diversification des tâches sans préjudice pour les autres collègues ?	Au delà d’un droit effectif à une mobilité professionnelle qui reste à eonquérir, peut-on envisager des dispositions d’aménagement de service ou de diversification des tâches sans préjudice pour les autres collègues ? <u>Un droit effectif à une mobilité professionnelle reste à conquérir. Il faut envisager des formes diverses d’aménagement du poste pour permettre aux collègues de terminer leur carrière dans des conditions d’exercice satisfaisantes : allègement de service, rétablissement du CFA et de ses modalités antérieures.</u>
3.2. Retraites	

<p>3.2.1. Du fait des réformes précédentes, confirmées et prolongées par la loi de 2013, les fonctionnaires ont subi comme l'ensemble des salariés des régressions majeures de leurs droits. Parce qu'il énonce les conditions pour obtenir un taux de remplacement de 75 %, le code des pensions est une cible particulière pour les promoteurs d'une retraite par points. Le SNES revendique le droit à retraite à 60 ans et 75 % du dernier traitement. La durée de cotisation exigible doit le permettre, ce qui renvoie à 37,5 annuités.</p>	<p>3.2.1. Du fait des réformes précédentes, confirmées et prolongées par la loi de 2013, les fonctionnaires ont subi comme l'ensemble des salariés des régressions majeures de leurs droits. Parce qu'il énonce les conditions pour obtenir un taux de remplacement de 75 %, le code des pensions est une cible particulière pour les promoteurs d'une retraite par points <u>ou par comptes notionnels</u>. Le SNES revendique le droit à retraite à 60 ans et 75 % du dernier traitement. La durée de cotisation exigible doit le permettre, ce qui renvoie à 37,5 annuités.</p>
<p>3.2.2. C'est bien à partir de ces objectifs communs à l'ensemble des salariés que des règles appropriées doivent être défendues : calcul de la pension sur le traitement des six derniers mois pour les fonctionnaires ; suppression de la décote ; pour les fonctionnaires poly-pensionnés, proratisation pour le calcul de la pension du régime général ; rétablissement de la validation des services de non-titulaires.</p>	<p>3.2.2. C'est bien à partir de ces objectifs communs à l'ensemble des salariés que des règles appropriées doivent être défendues : calcul de la pension sur le traitement des six derniers mois pour les fonctionnaires ; suppression de la décote ; pour les fonctionnaires poly-pensionnés, proratisation pour le calcul de la pension du régime général ; rétablissement de la validation des services de non-titulaires. <u>Le SNES réaffirme son attachement à la budgétisation des pensions dans la FPE. Il s'oppose à une fusion des régimes qui aboutirait à dégrader les conditions d'accès à la retraite.</u></p>
<p>3.2.3. Pour nos professions, mais aussi en lien avec les objectifs de qualification retenus par l'État, la prise en compte des années d'étude est déterminante. La question émerge enfin dans le débat politique. Le SNES doit rechercher les voies pour des dispositions efficaces au régime général comme pour le code des pensions. Dans l'immédiat, aucun salarié ne devrait être pénalisé par une décote aggravée de la durée des études.</p>	<p>3.2.3. Pour nos professions, mais aussi en lien avec les objectifs de qualification retenus par l'État, la prise en compte <u>validation</u> des années d'étude est déterminante. La question émerge enfin dans le débat politique. Le SNES doit rechercher les voies pour des dispositions efficaces au régime général comme pour le code des pensions. Dans l'immédiat, aucun salarié ne devrait être pénalisé par une décote aggravée de la durée des études, <u>les années d'études doivent être prises en compte dans le calcul de la durée d'assurance afin de limiter les effets de la décote.</u></p>

<p>3.3. Évolution des pensions</p>	
<p>Le gouvernement prétend respecter l'indexation des pensions sur les prix. Ce n'est pas le cas, et il faut exiger cette revalorisation minimum. Cependant, à moyen terme cette règle appauvrit les retraités les plus âgés. Quelle indexation reconstruire ? Doit-elle passer par des modalités spécifiques dans la Fonction publique ? Faut-il l'assortir de clauses de sauvegarde ?</p>	<p>Le gouvernement prétend respecter l'indexation des pensions sur les prix. Ce n'est pas le cas, et il faut exiger cette revalorisation minimum. Cependant, à moyen terme cette règle appauvrit les retraités les plus âgés. Quelle indexation reconstruire ? Doit-elle passer par des modalités spécifiques dans la Fonction publique ? Faut-il l'assortir de clauses de sauvegarde ?</p> <p><u>Le SNES demande le maintien et la progression du pouvoir d'achat des retraités avec des mesures de rattrapage spécifiques pour les petites pensions. Contrairement à ce que prétend le gouvernement, l'indexation des pensions sur les prix mise en place par la réforme Fillon de 2003 dans la FP (1993 pour le régime général) a entraîné des pertes de pouvoir d'achat cumulées au fil des ans. En effet la référence à la moyenne des prix telle qu'elle est calculée ne prend pas en compte les dépenses contraintes qui ont particulièrement augmenté ces dernières années (logement, énergie, transports, santé...). La situation va être encore aggravée par le report en octobre 2014 de la revalorisation inscrite dans la loi, déjà reportée au 1er avril, au lieu du 1er janvier en 2009. A cela s'ajoutent la sous-indexation des pensions au 1er avril 2013 et à la même date le prélèvement de 0,3% sur les retraites imposables pour la perte d'autonomie. Le SNES condamne ces mesures; il demande le retour au 1er janvier de la revalorisation des pensions et une concertation avec les organisations syndicales pour construire un instrument de mesure mieux adapté à la réalité des dépenses. A terme, le SNES demande le retour à l'indexation des pensions sur les salaires pour lesquels il revendique suppression du gel du point d'indice et revalorisation.</u></p>

<p>3.4. Les droits familiaux</p>	
<p>3.4.1. En moyenne, les pensions des femmes sont nettement inférieures à celles des hommes ; cela justifie que l'on préserve les droits accordés pour la naissance et l'éducation des enfants. Les droits des mères fonctionnaires doivent être reconstruits (voir mandats de Reims) et des droits similaires reconnus aux pères qui ont interrompu ou réduit leur activité, ou qui ont élevé seuls leurs enfants.</p>	<p>3.4.1. En moyenne, les pensions des femmes sont nettement inférieures à celles des hommes ; cela justifie que l'on préserve <u>l'on rétablit ou préserve et étend</u> les droits accordés pour la naissance et l'éducation des enfants. Les droits des mères fonctionnaires doivent être reconstruits (voir mandats de Reims) et des droits similaires reconnus aux pères qui ont interrompu ou réduit leur activité, ou qui ont élevé seuls leurs enfants. <u>Le recul de l'âge de la retraite, l'augmentation des annuités, la décote pénalisent particulièrement nos professions féminisées. Quelle que soit l'année de naissance ou d'adoption, les congés parentaux, les disponibilités pour élever un enfant (trois ans par enfant) doivent être pris en compte gratuitement. La bonification d'un an par enfant doit être rétablie, sans condition de date de naissance ou d'adoption, pour la mère et étendue à ceux qui ont élevé seuls leur enfant. En outre, le SNES revendique l'attribution de quatre trimestres de durée d'assurance par enfant.</u></p>
<p>3.4.2. La majoration de pension pour l'éducation de trois enfants ou plus est fortement critiquée comme amplifiant les inégalités de pensions entre hommes et femmes. Si le SNES peut souscrire à l'argument que l'aide doit être apportée aux familles au moment où les enfants sont à charge de leurs parents, il ne pourrait admettre une évolution brutale des règles qui contrarierait une nouvelle fois les projets des salariés proches de l'âge de la retraite. Il sera vigilant à ce qu'une telle réforme ne soit pas l'occasion d'une économie pure et simple.</p>	<p>3.4.2. La majoration de pension pour l'éducation de trois enfants ou plus est fortement critiquée comme amplifiant les inégalités de pensions entre hommes et femmes. Si le SNES peut souscrire à l'argument que l'aide doit être apportée aux familles au moment où les enfants sont à charge de leurs parents, il ne pourrait admettre une évolution brutale des règles qui contrarierait une nouvelle fois les projets des salariés proches de l'âge de la retraite. Il sera vigilant à ce qu'une telle réforme ne soit pas l'occasion d'une économie pure et simple. <u>Sous couvert de corriger les inégalités de pensions entre hommes et femmes sont à l'étude des projets de remise en cause de la majoration de pension pour l'éducation de 3 enfants ou plus, déjà attaquée par la fiscalisation décidée en 2013. Le SNES considère que cette majoration</u></p>

	<u>doit continuer à faire partie de la politique familiale, la correction des inégalités relevant d'autres dispositifs.</u>
3.4.3. Le SNES considère que la pension de réversion doit assurer le maintien du niveau de vie du conjoint survivant et qu'il revient aux régimes publics de retraite d'assurer cet objectif. Les règles d'attribution de la pension de réversion sont mal adaptées à l'évolution des situations et parcours conjugaux. Quels principes défendre ?	3.4.3. Le SNES considère que la pension de réversion doit assurer le maintien du niveau de vie du conjoint survivant et qu'il revient aux régimes publics de retraite d'assurer cet objectif. Les règles d'attribution de la pension de réversion sont mal adaptées à l'évolution des situations et parcours conjugaux. Quels principes défendre ? <u>La pension de réversion dans la Fonction Publique doit donc continuer à être attribuée sans condition de ressources et étendue aux couples pacsés.</u>
En tout état de cause, le SNES dénoncera toutes les comparaisons incomplètes de la situation des fonctionnaires avec des salariés relevant du régime général.	En tout état de cause, le SNES dénoncera toutes les comparaisons incomplètes de la situation des fonctionnaires avec des salariés relevant du régime général.

VOTES DU CONGRES ACADEMIQUE

■ Amendement rejeté, proposé par l'École émancipée

Paragraphe 1.3.1 : après « concours financés par l'état » rajouter : *La crise du recrutement est le produit de nombreux facteurs : la dégradation des conditions de travail et de rémunération, les suppressions de postes massives jusqu'en 2012, l'élévation du niveau de recrutement non financée pour les étudiants., l'entrée dans le métier par la précarité. Pour démocratiser l'accès au métier et mettre fin à la crise du recrutement, le Snes exige un recrutement à la licence, suivi de deux ans de formation rémunérée et intégrée, donnant droit à la reconnaissance du diplôme de master, alors niveau de formation réel.*

POUR : 9 / CONTRE : 77 / ABSTENTION : 3 / NPPV : 0

■ Amendement rejeté, proposé par l'École émancipée

Paragraphe 1.3.2 : nouvelle rédaction *Le concours interne doit permettre la mobilité pour tous les fonctionnaires et offrir des débouchés pour les AED. Le SNES demande que le recrutement au niveau licence par les CAPES/T, CPE internes donne lieu à deux années de formation et permette l'acquisition d'un master.*

POUR : 10 / CONTRE : 79 / ABSTENTION : 1 / NPPV : 0

■ Amendement rejeté, proposé par l'Ecole émancipée

Paragraphe 1.5.1 : nouvelle rédaction *L'objectif du SNES est celui d'une titularisation pour tous les contractuels enseignants, d'éducation et d'orientation, en poste ou au chômage, assorti d'une garantie de réemploi, accompagné de recrutements externes à un niveau suffisant pour stopper le recours aux contractuels.*

POUR : 8 / CONTRE : 82 / ABSTENTION : 0 / NPPV : 0

■ Amendement rejeté, proposé par l'Ecole émancipée

Paragraphe 2.6.1 : remplacer par : *Si nous nous opposons à une évaluation pédagogique par le chef d'établissement, le système actuel fondé*

sur des inspections ponctuelles ne saurait nous satisfaire. Notre conception de l'évaluation pédagogique repose sur l'observation, le conseil, l'aide et l'échange. Il faut donc refondre totalement le corps d'inspection et repenser l'évaluation. Dès maintenant il faut donner aux collègues la possibilité d'un appel en CAPA pour les certifiés, en CAPN pour les agrégés portant sur la note pédagogique . Les collègues doivent pouvoir être accompagnés par un représentant syndical à tous les stades de l'inspection (séance, entretien) s'ils le désirent.

POUR : 9 / CONTRE : 81 / ABSTENTION : 0 / NPPV : 0

■ Amendement rejeté, proposé par Bruno Mer

Remplacer le paragraphe 2.8.4 par : le GRAF ne peut être la réponse à notre revendication d'une reconstruction de la grille et doit être combattu en réaffirmant notre attachement à un Fonction publique de carrière dans laquelle le corps et le grade sont distincts de l'emploi.

POUR : 3 / CONTRE : 82 / ABSTENTION : 3 / NPPV : 2

■ A la demande de l'Ecole émancipée, vote dissocié de la partie 1

POUR : 82 / CONTRE : 8 / ABSTENTION : 0 / NPPV : 0

■ Vote du reste du thème 2

POUR : 79 / CONTRE : 0 / ABSTENTION : 11 / NPPV : 0