

Thème 2 : Pour une autre politique publique, avec des personnels revalorisés

1 La Fonction publique attaquée

1.1 Aspect statutaire

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

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

1.1.1 Une charte des valeurs opposée au statut

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

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

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

1.1.1.4 Le statut organise le droit des personnels à participer via les CTP à l'organisation des services. Leur fonctionnement souvent très formel traduit les réticences de l'administration à mettre en débat les orientations politiques qui guident son action. Les CTP du ministère de l'éducation nationale ne sont pas saisis de l'ensemble des questions de leurs compétences. Refusant de dégager les moyens d'un fonctionnement amélioré des CTP, le gouvernement propose de supprimer le caractère paritaire de leur composition. Pour le SNES, « l'évolution du caractère paritaire des instances » inscrite malgré l'opposition de la FSU dans les accords de Bercy doit se traduire par la seule évolution des règles de vote et de quorum.

1.1.1.5 Un débat public sur les objectifs des politiques publiques à mettre en œuvre et par voie de conséquences sur les choix à opérer pour leurs financements et leurs personnels est nécessaire pour redonner la main aux citoyens sur la définition de l'intérêt général, aujourd'hui confisquée par les

employeurs publics. Les organisations syndicales de fonctionnaires ont leur place dans ce débat. L'urgence aujourd'hui est de le reconstruire en nouant toutes les alliances nécessaires. Le SNES doit porter cette orientation au sein de la FSU.

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

1.1.2 La GRH, outil de transformation

Les démarches dites de GRH contestent le caractère politique des choix en matière d'administration publique et tentent de faire croire qu'une saine gestion suffirait à assurer un service public efficace et moins coûteux. Les orientations actuelles de la GRH préparent la réforme statutaire de suppression des corps au profit des cadres statutaires, que le SNES rejette. Elles font de la déconcentration et de l'individualisation de la gestion les fils conducteurs des changements. L'intervention syndicale explique que certaines décisions s'écartent de cette logique qui s'affirme cependant plus clairement.

1.1.2.1 En premier lieu, la volonté de développer le recours aux non titulaires, installés dans la précarité et l'hypothèse de contrats de droit privé, ~~doivent~~ être combattues. Pour les agents contractuels, le SNES défend l'élaboration de règles collectives, transparentes au plus proche de celles qui valent pour les titulaires.

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

1.1.2.3 La garantie d'une évolution de carrière est contestée dans les faits par la politique de rémunération et dans le projet des cadres statutaires par la volonté de renforcer le rôle discriminatoire du changement de grade. Le SNES défend la promotion de corps par les différentes voies existantes : l'existence de listes d'aptitude ne peut justifier la suppression des concours internes.

1.1.2.4 La rémunération de la performance est de plus en plus présente dans les réformes indemnitaires qu'il s'agisse de la prime de fonction et de performance ou de l'enseignement supérieur et de la recherche. Pour les catégories du second degré, cette politique se traduit actuellement par le développement des heures supplémentaires auquel le SNES s'oppose.

1.1.2.5 La volonté d'instrumentaliser l'action sociale en direction des personnels pour accompagner ces politiques s'est traduite en premier lieu par la suppression de la dernière prestation accessible aux retraités de la Fonction Publique.

1.1.3 Le rôle des CAP

L'exigence de transparence, d'égalité et de règles applicables à tous et est d'autant plus importante dans le contexte d'individualisation. Face à l'unanimité syndicale, le gouvernement a dû renoncer à remettre en cause le rôle des CAP dans les accords sur le dialogue social. Le SNES entend développer et utiliser ce rapport de force pour contrer toutes les tentatives de contourner la consultation préalable des élus des personnels sur les mesures individuelles de leur carrière, comme celles qui sont retenues pour la note de service mutation. [La consigne, donnée par le ministère aux rectorats,](#)

de communiquer les résultats avant la tenue des CAP, impose une campagne soutenue académique et nationale, dans le cadre de la défense du paritarisme, telle que l'a impulsée la récente pétition intersyndicale. Dans le même temps, il faut impérativement exiger et obtenir nationalement que l'administration fournisse des documents incluant uniquement les phases intermédiaires du mouvement, qui seuls permettent sa vérification effective et des propositions d'amélioration.

Les CCP des agents non titulaires viennent d'être élues. Les représentants du SNES y porteront l'exigence de règles collectives de gestion pour ces personnels.

1.2. La santé au travail

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

~~Comment le SNES peut-il favoriser l'émergence de la parole des enseignants sur leur travail au sein des établissements ? Le malaise enseignant peut s'analyser, d'une part, comme une crise de l'acte d'enseignement au quotidien, d'autre part, comme un isolement, un abandon des personnels face à cette activité. Cela est générateur de souffrances qui peuvent conduire à des problèmes de santé. Le SNES doit aider les collègues, par des stages, par des heures d'information syndicale, à sortir de cet isolement. Il doit les amener à prendre conscience que cette souffrance au travail a souvent des causes intrinsèques aux dégradations des conditions d'exercice du métier. Il doit dénoncer l'absence de prise en charge par l'institution, voire la stigmatisation des collègues en difficulté par la hiérarchie.~~

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

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

1.2.4 Personnels handicapés

Le FIPHP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) est un organisme qui a moins de 3ans permettant d'améliorer les conditions de travail des personnels en situation de handicap (recrutement ,adaptation du poste de travail). Comment peut on envisager son évolution en liaison avec les comités locaux et les maisons départementale du handicap? Par

ailleurs, il est prévu dans les prochains mois une convention entre l'Education Nationale et le FIPHFP, comment s'emparer à tous les niveaux (rectorats, IA) de cette possibilité ? Quels types de propositions à apporter (reclassement, formation, recensement des personnels en situation de handicap) ?

1.3. Le pouvoir d'achat

1.3.1 Les traitements

Désormais, le ministre de la Fonction publique théorise une évolution du point d'indice moins importante que celle des prix et tente de faire entrer dans la mesure du pouvoir d'achat les autres éléments de rémunération. Il amplifie ainsi la dégringolade des grilles qui explique le constat publié par l'INSEE à l'automne 2007 : les plus jeunes fonctionnaires ont tout au long de leur carrière un pouvoir d'achat très inférieur à celui de leurs aînés.

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

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

1.3.3 Le code des pensions

C'est en loi de financement de la sécurité sociale que le gouvernement a modifié le code des pensions, signe d'une banalisation du statut de la Fonction publique et du principe du traitement continué. Aussi, il serait illusoire de penser qu'une transformation des régimes de retraite en système à points laisserait la Fonction publique de côté. Le SNES doit contribuer à déjouer l'idée qu'une telle réforme serait technique et porter dans le débat politique ses orientations pour les retraites (Thème 3).

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

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

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

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

1.4 Le recrutement

La Fonction publique comme les entreprises vont être en concurrence pour le recrutement de salariés qualifiés. Des dispositifs de pré recrutement, sous statut de fonctionnaire stagiaire, sont indispensables pour attirer vers les métiers de la Fonction publique, apporter une aide matérielle décisive à de nombreux étudiants et favoriser l'accès à la Fonction publique des jeunes issus de

famille défavorisées. C'est ainsi que, dans le respect des principes de la République laïque et du recrutement par concours, la Fonction publique pourra s'assurer de la « diversité » de ses agents. Des milliers d'agents contractuels sont maintenus dans la précarité. Le congrès confirme les revendications, basées sur une dispense des épreuves théoriques du concours liée à l'expérience des intéressés, qu'il a élaborées pour la titularisation au congrès de Clermont Ferrand.

II. Les collectivités territoriales et l'état

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

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

2.3 L'ouverture d'un débat sur la répartition des compétences des collectivités territoriales (commission Balladur) est l'occasion de s'interroger sur la situation dans le second degré. Le fait que les collèges et les lycées ne relèvent pas de la même collectivité territoriales posent de vrais problèmes (cités scolaires, organisation des transports scolaires, cohérence de la politique d'investissement dans les collèges et les lycées, ...). La décentralisation de 2004 avec le transfert des TOS et de leur missions aux conseils généraux et régionaux aggravent ~~encore~~ souvent la situation tant pour la cohérence et l'efficacité des missions transférés que pour les personnels (mobilité géographique). ~~Ne faut-il pas qu'une seule collectivité ait le « pilotage » du second degré dans le cadre des missions assurées aujourd'hui par les conseils généraux et régionaux ? Si oui est-ce le département ou la région qui devrait assurer cette responsabilité ? Le débat de la « commission Balladur » si il peut permettre d'améliorer la cohérence des compétences des collectivités territoriales doit aussi traiter des actions hors compétences qui se multiplient. La clause de compétence générale est contestable car générant de fortes inégalités entre les collectivités en l'absence d'une véritable péréquation financière. Si souvent, ces interventions permettent de couvrir des terrains abandonnés par l'Etat, elles conduisent à aggraver les inégalités dans la mesure où elles ne peuvent être assurées par les collectivités des secteurs géographiques les plus en difficulté.~~

Le débat de la "commission Balladur", s'il peut permettre de clarifier les compétences des collectivités territoriales et d'améliorer leur cohérence, doit aussi traiter des actions hors compétences qui se multiplient. La clause générale de compétences permet aux élus des collectivités territoriales d'agir au niveau du fonctionnement et des investissements pour des missions qui sont en dehors de leurs compétences institutionnelles, dès lors que la loi ne l'interdit pas explicitement. Ainsi, la Région Centre, des départements, mais aussi des communes, interviennent pour financer la gratuité des livres ou d'équipements scolaires pour les élèves, le cablage d'établissements, l'achat

d'ordinateurs, des voyages scolaires à l'étranger, des aides aux devoirs, de bourses, des investissements dans les universités, etc. Les collectivités territoriales ont pu, de cette façon, apporter des améliorations importantes au fonctionnement des établissements, aider de nombreuses familles ou développer les transports régionaux... toutes mesures largement approuvées par les populations des collectivités. Mais faute de dotation suffisante de l'Etat, faute de compensations et de véritable péréquation financière entre collectivités territoriales, des inégalités fortes sont apparues entre les territoires. L'Etat ne manque pas de s'appuyer sur cette clause générale de compétences pour se défausser toujours plus de ses responsabilités. Des évolutions peuvent intervenir dans le second degré pour améliorer le service public sur une autre répartition des compétences entre les collectivités territoriales, par exemple en transférant vers les régions des responsabilités détenues aujourd'hui par les départements au niveau des collèges. Faut-il pour cela remettre en cause la clause générale de compétences, ce qu'aucun élu ne souhaite ?

De telles évolutions ne peuvent être envisagées qu'après un bilan sérieux de 25 ans de décentralisation dans notre secteur (même beaucoup plus si on tient compte de la formation professionnelle et continue ou le premier degré). Ce bilan devrait prendre en compte toutes les implications que ces évolutions peuvent avoir : rapports avec d'autres secteurs de l'éducation, la culture, les acteurs économiques, aménagement du territoire, considérations démocratiques, etc. Sans éluder le rôle fondamental que doit avoir l'Etat dans le pays vis à vis des collectivités territoriales.

Le SNES doit se donner un mandat d'étude pour approfondir sa réflexion sur ces questions avant de faire des propositions.

2.4 Le contexte concernant les politiques régionales de formation professionnelle a considérablement évolué : impact prévisible de la généralisation du bac pro en 3 ans, compétence nouvelles (formations sanitaires et sociales, AFPA) alors que les financements n'ont pas suivi fragilisant les formations assurées par les établissements publics et l'AFPA. Les régions essaient de sortir du code des marchés les formations continues préqualifiantes des jeunes, s'appuyant sur le SSIG, service social d'intérêt général. Le SNES et la FSU approuvent cette démarche qui permet de diminuer les risques d'une ouverture à la concurrence de ces formations. ~~Par ailleurs les Plans Régionaux de Développement des Formations sont devenus le cadre contractuel essentiel entre Région et Etat, ce qui n'est pas sans poser problème pour le devenir des formations générales et technologiques de lycée, largement ignorées.~~ Il conviendrait notamment de sortir la FCA du "marché". Le choix initial de 1971 de mise sur le marché est aujourd'hui obsolète : dysfonctionnements, multiplicités et opacités des filières et des financements qu'il faut assainir et clarifier. Cela ne peut se faire que dans le cadre d'un grand service public national de l'EFTLV.

Par ailleurs, les Plans Régionaux de Développement des Formations -dont l'élaboration est devenue une obligation pour les régions – constituent les orientations régionales en matière de formation professionnelle, ce qui pose de nombreux problèmes. Beaucoup de régions souhaitent rendre ces PRDF prescriptifs, c'est-à-dire devant s'imposer aux différents partenaires (Etat, régions). Les PRDF, sont très souvent liés plus ou moins étroitement aux situations économiques locales actuelles et très axés sur les formations essentiellement professionnelles (courtes, initiales ou continues). Les rendre prescriptifs ferait peser des menaces supplémentaires sur la qualité et le niveau des formations initiales dans les régions (formations tirées vers le bas, soumises aux lobbies patronaux, privilégiant l'apprentissage,...) au détriment des formations longues générales ou technologiques.

~~Nous souhaitons qu'elles~~ Nous souhaitons que ces dernières restent sous la responsabilité de l'Etat mais qu'elles soient prises en compte dans la réflexion menée dans le cadre des PRDF.

~~Mécontentes des conditions dans lesquelles sont élaborés et suivis les PRDF, les régions veulent obtenir une responsabilité accrue dans l'orientation scolaire.~~ Une majorité de régions veulent obtenir la responsabilité totale dans l'orientation à tous les niveaux (des scolaires aux actifs à la

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

Les contrats d'objectifs par branches, qui prévoient les besoins en formation tant initiale que continue pose problème : absence de vision transversale, volonté de "débaucher" les élèves dès le collège pour les conduire vers l'apprentissage patronal, une perception timorée de la nécessaire élévation des qualifications, l'insuffisance du dialogue social.

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

L'élévation du niveau de recrutement des enseignants et CPE est une demande ancienne du SNES. Elle correspond au besoin d'une meilleure qualification dû à l'évolution des connaissances et à un métier de plus en plus complexe. Cependant, le projet du ministère pose des problèmes tels qu'il ne pourra pas déboucher pas sur une meilleure qualification professionnelle des enseignants et CPE. Le congrès doit être l'occasion de réaffirmer et de préciser certaines de nos positions tant sur les concours que sur la formation universitaire et professionnelle. Une réforme d'une telle importance nécessite temps et concertation. Les De plus des désaccords importants qui demeurent avec le ministère sont trop grands pour accepter même. C'est ce qui a conduit le SNES à demander leun report à la session 2011. C'est l'ensemble de la question du recrutement et de la formation initiale qui doit être retravaillée. de la mise en place des nouveaux concours.

3.1 Recrutements

Le cadre de la RGPP et la volonté de ne pas remplacer un fonctionnaire sur deux partant à la retraite ont des conséquences dramatiques sur les recrutements d'enseignants, de CPE et de CO-Psy.

Cette situation, répétée depuis 2004, a des répercussions sur le nombre de candidats. Élever le niveau de recrutement dans ce contexte risque de fermer la porte de la fonction publique à des étudiants poussés dès lors vers la précarité. déboucher sur le « tarissement du vivier ». Pour rendre plus attractives les poursuites d'études et assurer la diversité sociale parmi les candidats aux concours il faut développer et revaloriser les aides sociales dès le début du cursus, créer des pré-recrutements conséquents à partir de L2, mais également ouvrir un nombre suffisant de postes aux concours externes et une programmation pluriannuelle.

3.2 Concours de recrutement

Le moment du concours dans le cursus universitaire reste à trancher. Il ne peut Doit-il avoir lieu après l'obtention du M2 (concours durant la 6^{ème} année d'enseignement supérieur) qu'à la condition d'obtenir les pré-recrutements massifs que nous demandons. (concours durant la 6^e année d'enseignement supérieur). Par ailleurs, il ne peut avoir lieu ou au cours du M2 sauf à alourdir très fortement la charge de travail des étudiants ou à dénaturer la dimension disciplinaire du concours. Le SNES réaffirme son exigence du maintien du caractère national et disciplinaire des concours. l'obtention du master complet étant nécessaire pour être admis ?

Les propositions du ministère restent insatisfaisantes-inacceptables sur de nombreux points : limitation a priori du nombre d'épreuves, manque de lien avec la discipline, coefficients mal répartis. L'épreuve orale sur la « connaissance du système éducatif » pose particulièrement problème : le contenu déconnecté de la discipline, la composition du jury intégrant chefs d'établissement et

membres « issus de la société civile » et son coefficient excessif font craindre qu'elle ne soit une épreuve idéologique. Ces nouveaux concours tentent de réguler et d'imposer un nouveau cadre pour les futurs masters.

~~Concernant~~ Les pré-recrutements doivent représenter au moins ¾ du volume des, ~~il faudra en définir le volume par rapport aux~~ recrutements. Ils se feront précocement (dès L2), par concours disciplinaires, ~~leurs critères de sélection et le type d'épreuves de concours de recrutement.~~

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

3.3 Masters

Pour préparer aux concours d'enseignants du second degré les universités sont incitées à partir de masters existants en y intégrant des éléments préparant au métier. ~~C'est pour nous un point d'appui pour conforter~~ Même s'il faut trouver les moyens de faire avancer notre demande de pré-professionnalisation et de cursus progressif, il faut conserver aux masters leur dimension de recherche. En aucun cas, les masters ne doivent s'apparenter à des diplômes d'habilitation pour enseigner, sauf à créer un vivier pour le recrutement de non-titulaires. Il faut donc lutter contre la mise en place d'un master professionnel « d'enseignement ».- Pour autant, les M1 ne doivent pas être spécifiques aux futurs candidats aux concours de recrutement. Les éléments de pré-professionnalisation ~~doivent~~devraient être cadrés nationalement et pensés avec les personnels enseignants et leurs représentants, ~~ce que le ministère refuse au prétexte d'autonomie, renforcée par la LRU. En aucun cas, les masters ne doivent s'apparenter à des diplômes d'habilitation pour enseigner, sauf à créer un vivier pour le recrutement de non-titulaires.~~

Le SNES demande la reconnaissance pleine et entière du réel niveau de qualification des CO-Psy (Bac+5). Un prérecrutement doit être organisé à partir dès la 2ème année de e-la licence de psychologie et le recrutement doit être porté au niveau du master de psychologie suivi d'une année de formation théorique et pratique.

3.4 Formation initiale

Face aux projets du gouvernement, ~~il~~ est nécessaire de réaffirmer avec force le principe d'une année pleine et entière de stage remunéré permettant une formation professionnelle de qualité et non pas un stage à temps plein avec compagnonnage. Cette année de stage ne saurait constituer toute la formation initiale : il faut reprendre et approfondir nos mandats antérieurs. La prise en responsabilité des élèves doit se faire progressivement au cours de l'année de stage (pas plus de 4/6 heures, sur le service du tuteur).

Les éléments pré-professionnalisants dans les cursus universitaires ne constituent pas une ~~peuvent suffire en terme de~~ formation professionnelle. L'organisation et les contenus de l'année de stage devront être revus pour permettre un véritable travail réflexif du stagiaire sur sa pratique rendu nécessaire en raison de la complexité toujours plus grande de notre métier. Le SNES rejette la conception des métiers découpée en dix compétences, qui découle de la mise en œuvre du cahier des charges de la formation initiale.

L'organisation de la formation au cours de l'année de stage devra prendre en compte les parcours et l'expérience antérieurs des stagiaires.

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

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

La mise en œuvre de la réforme du recrutement entraîne de lourdes menaces sur la formation initiale. Au lieu de faire table rase du passé, il faudrait faire le bilan de la formation délivrée par les IUFM, en tirant les conclusions ~~et s'appuyer sur le potentiel de formation existant~~. Cette formation doit, entre autre, répondre aux demandes des stagiaires, considérés et reconnus comme des adultes qualifiés.

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

Concernant les non-titulaires il faudra créer des dispositifs spécifiques permettant de prendre en compte leur expérience professionnelle dans le cadre de la VAE.

La question de la formation des enseignants doit évidemment être discutée, élaborée et défendue dans le cadre fédéral, et plus particulièrement avec le SNEP, le SNUEP et le SNUipp, de manière à aboutir à une démarche fédérale commune.

3.5 Entrée dans le métier

Depuis la rentrée 2008, les néo-titulaires bénéficient d'une formation de 120 heures la première année et 60 heures la seconde. Malgré les demandes du SNES, aucun cadrage national n'a été mis en place, le ministère laissant toute latitude aux recteurs et aux IUFM. Les disparités sont nombreuses selon les académies, aussi bien en termes d'organisation que de contenus de formation. On constate que les formations se déroulent le plus souvent en dehors du temps de travail et ne correspondent pas aux attentes des néo-titulaires. Cette mesure est cependant la reconnaissance de l'exigence que nous portons de l'entrée progressive dans le métier mais elle doit être réorganisée dans le sens de nos mandats antérieurs : une première année comme titulaire à demi-service avec des compléments de formation modulaires, au moins en partie au choix des collègues (évaluation, enjeux sociologiques et politiques de la discipline, histoire de l'enseignement de la discipline, histoire du syndicalisme, etc.). ~~Quels organisation (décharge, autres modalités...) et contenus de formation envisager ? Il est par ailleurs nécessaire d'organiser, sur ce temps de formation, un cadre collectif d'échanges entre pairs sur les pratiques, sans jugement ni norme.~~

3.6 Formation continue

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

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

IV. Revalorisation de nos métiers

Le SNES a élaboré dans ses congrès précédents un ensemble cohérent de revendications pour revaloriser nos métiers dans toutes leurs dimensions: salaires, carrières, charge et temps de travail, formation, mobilité.

4.1.1 Une problématique renouvelée : master et revalorisation

4.1.1.1. L'élévation du recrutement que nous revendiquons depuis longtemps devient réalité et doit être prise en compte dans notre démarche revendicative. La revalorisation doit répondre, comme nous l'avons toujours revendiqué, au déclassement salarial de nos professions et à l'évolution de nos métiers.

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

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

4.1.2 Quelles revendications pour le recrutement au master ?

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

4.1.2.1 Définir l'espace indiciaire

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

4.1.2.2. Quelle traduction statutaire ?

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

4.1.3. Quelles exigences pour nos carrières ?

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

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

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

4.2. Services et conditions de travail

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

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

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

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

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

Concernant le mouvement, le congrès aura à confirmer les mandats antérieurs, concernant notamment le profilage des postes, le respect et les équilibres du barème, l'unicité des opérations de première affectation et de mutation (titulaires et néo-titulaires). L'attaque contre le paritarisme programmée par le ministère (mouvement 2009) est une attaque contre les droits des personnels : elle doit être mise en échec.

4.3.2. La question des compléments de service devient très aiguë, en raison des suppressions d'emploi et de postes et en lien avec la réduction des horaires-élèves. Dans la continuité des revendications exposées au congrès de Clermont-Ferrand, le SNES réaffirme ses demandes concernant la suppression du recours au complément de service, le respect de la qualification et de la discipline de recrutement, l'amélioration des dispositions statutaires sur le remplacement (service et affectation des TZR). [Au-delà de la lutte collective contre cette pratique, le SNES mènera une bataille juridique d'ampleur nationale contre tous les compléments de service illégaux par rapport aux garanties statutaires de 1950. Il demande en outre que la gestion de ces compléments de service soit faite de manière transparente en CAPA et FPMA.](#)

4.3.3. La question du remplacement

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

Avec 10% de TZR en moins à la rentrée 2009 (suite aux 3 000 suppressions de postes au titre du remplacement), et compte tenu des difficultés de l'administration à recruter y compris des personnels non titulaires, la situation du remplacement devient des plus critiques.

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

Le SNES se prononce contre le projet d'agence nationale de remplacement, conçu pour déréglementer la fonction de TZR, et qui aurait pour conséquence d'accroître leur flexibilité, et de dégrader ainsi davantage leurs conditions d'exercice.

Les TZR en affectation à l'année sur un établissement se voient, dans un grand nombre d'académies, écartés de toute possibilité d'indemnisation (ni ISSR, ni remboursement de frais de déplacement), et se trouvent ainsi dans une situation ne permettant pas de supporter les frais engagés. Nous demandons que le principe de l'attribution de frais de déplacement pour les TZR affectés à l'année (application du décret 2006-781 du 3 juillet 2006) soit une revendication unitaire du SNES.

Par ailleurs, le SNES réaffirme avec force ses mandats antérieurs sur la question indemnitaire, notamment ceux de Lille (1999).

Nous rappelons que la résidence administrative obtenue lors de la première affectation ne doit pas changer, excepté à la demande du collègue.

Comme l'affirmait déjà le mandat d'action sur les TZR de Clermont-Ferrand, la nécessité d'une action coordinatrice du S4 sur les différents problèmes de TZR, conserve toute sa pertinence, et serait confortée par la création d'un secteur TZR national.

4.4. La situation des non-titulaires

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

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

Les mandats d'un réemploi de tous et de l'abolition de la vacance, de l'arrêt du recrutement de non titulaires demeurent d'actualité. Le congrès de Clermont Ferrand a formalisé nos demandes de deux grilles indiciaires revalorisées et formulé l'exigence d'un droit à mutation volontaire des personnels en CDI, y compris au niveau inter académique. Comment l'organiser ?

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

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

4.5 L'évaluation des personnels

Les orientations gouvernementales ont été confirmées : des discours présidentiels (Nantes, Lille) aux propositions Pochard et au rapport Silicani, s'affirme la volonté de faire de l'évaluation une des pierres angulaires de la casse du statut de la fonction publique et d'individualiser la gestion des

personnels au service du désengagement de l'État et de l'affaiblissement des services publics. Les pressions sont énormes et c'est, dans ce cadre, que s'inscrivent les attaques ministérielles contre le paritarisme.

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

4.6 La question de la programmation pluriannuelle

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

4.7 La surveillance

Dans nos derniers congrès, nous avons retenu l'objectif de reconstruire un statut rénové d'étudiant-surveillant. Cet objectif doit rester le nôtre. L'amélioration de la situation des AED est urgente. Quelles revendications immédiates faut-il formuler en terme de temps de travail et de formation pour mieux s'adapter aux réalités des personnels recrutés ? Les AED les plus anciens arrivent au terme des six ans d'emploi : quels dispositifs revendiquer pour leur éviter le chômage ?

4.8 Quel statut pour les AVS ?

La scolarisation des élèves en situation de handicap nécessite la contribution de personnels spécialisés. Les AVS sont actuellement recrutés sous statut d'AED, ce qui n'est nullement adapté, leurs missions spécifiques requérant une qualification particulière. Nous considérons qu'il est nécessaire de créer un statut particulier correspondant à ce métier nouveau de l'éducation. Nous proposons de le situer en catégorie B et de travailler à la définition des conditions de recrutement et de formation, d'emploi et d'exercice.

5. Laïcité

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

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

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

5.2 Tout en condamnant ces propos venant d'un Président de la République en exercice avec la plus extrême fermeté, le SNES rappelle son attachement à ~~la laïcité qui est un élément majeur du lien~~

politique. Il rappelle aussi son attachement à la loi de 1905 en ce qu'elle garantit la liberté de conscience et de culte, mais impose que la République ne reconnaisse ni ne soutienne aucun culte par quelque forme que ce soit. Elle garantit ainsi à l'encontre du prosélytisme religieux la liberté absolue d'être sans religion. La loi de 1905, dont les deux premiers articles stipulent que la République assure la liberté de conscience, garantit le libre exercice des cultes, mais ne reconnaît, ne salarie ni ne subventionne aucun culte. Il tient à préciser que le principe de laïcité, principe politique au fondement de notre République et au cœur de toute véritable démocratie, repose sur trois exigences inséparables et incontournables : la liberté de conscience, l'égalité de tous les citoyens, l'affirmation du bien commun. Soulignant que la laïcité n'est pas antireligieuse mais nécessairement anticléricale, le SNES appelle à amplifier le combat pour une société authentiquement laïque, c'est-à-dire une société fondée sur la tolérance et l'esprit critique, et dans laquelle nul groupe, nulle communauté ne doit avoir la possibilité, de fait ou de droit, d'imposer ses options spirituelles ou idéologiques particulières à l'ensemble de la communauté politique.

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

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

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

VOTE	POUR	%	CONTRE	%	REFUS DE VOTE	%	ABSTENTION	%	EXPRIMES
THEME 2 amendé	45	93,75%	1	2,08%	0	0,00%	2	4,17%	48