

THÈME 2 - DES PERSONNELS RECONNUS, REVALORISÉS, CONCEPTEURS DE LEURS MÉTIERS

(Rapporteurs : Christophe Barbillat, Fabienne Bellin, Anne Féray,
Xavier Marand, Emmanuel Mercier, Bénédicte Vrain)

Texte amendé par le Congrès académique du SNES-FSU Orléans-Tours (19 et 20 mars 2012)

VOTANTS : 61	POUR	%	CONTRE	%	NPPV	%	ABSTENTION	%	EXPRIMÉS
THEME 2 amendé : ADOPTÉ	61	100%	0	0%	0	0%	0	0%	61

Les ajouts et modifications apparaissent en surligné jaune.

Sommaire

1. MISSIONS ET STATUTS

- 1.1
- 1.2
- 1.3 Reconstruire les garanties statutaires

2. QUELLE AUTONOMIE POUR LES ÉTABLISSEMENTS ?

- 2.1 Une autonomie dévoyée...
- 2.2 Quelle autonomie pour l'établissement ?

3. CONDITIONS DE TRAVAIL

- 3.1 Service et temps de travail
- 3.2 Travail en équipe
- 3.3 Problématique posée par le développement des ENT
- 3.4 Santé et sécurité au travail : des avancées à concrétiser
- 3.5 Action sociale

4. FORMATION INITIALE ET CONTINUE DES PERSONNELS, ENJEUX D U RECRUTEMENT

- 4.1. Diversifier les voies d'accès au concours externe
- 4.2 De l'année de stage à T1 et T2
- 4.3 L'enjeu des recrutements
- 4.4 La formation continue

5. LA CARRIÈRE

- 5.1 Évaluation
- 5.2 La grille indiciaire
- 5.3 Mouvement, affectations, remplacement et situation des TZR
- 5.4 Mobilité
- 5.5 Gestion des non-titulaires

6. RÉMUNÉRATIONS ET RETRAITES

- 6.1 Rémunérations
- 6.2 Retraites

1 Assurant des missions d'intérêt général, les agents publics ont besoin de garanties contre
2 l'arbitraire et les pressions de toutes origines. Les règles collectives dont les professions
3 se sont dotées dans le cadre du statut sont remises en cause **et attaquées les unes après**
4 **les autres** au nom de « l'individualisation » par ~~les logiques de la~~ mise en concurrence
5 ~~entre les~~ établissements, des CIO, des personnels et par l'imposition de nouvelles
6 normes de « gouvernance ». **A l'alourdissement de la charge de travail, aux dégradations**
7 **des conditions et à la baisse du pouvoir d'achat, s'ajoute un dévoiement, voire un déni**
8 **croissant des missions et des métiers au sein du Second degré** ~~Elles mettent les métiers~~
9 ~~sous tension~~ et Le SNES doit être porteur de revendications et doit se doter d'un projet
10 **offensif et ambitieux pour définir les statuts et les missions des personnels de l'EN** et pour
11 permettre aux personnels de reprendre la main sur leurs métiers.

12

13 1. MISSIONS ET STATUTS

14 • **1.1** Les agents de la Fonction publique sont concernés par l'intensification du travail.
15 Bien plus, la RGPP et les réformes qui en découlent les obligent à opérer des choix
16 entre les missions, provoquent une perte de sens **dans la pratique du métier, et**
17 **générant une souffrance au travail dont les conséquences sont désormais connues de**
18 **l'administration (les cas de suicide visiblement liés aux conditions de travail s'étant**
19 **multipliés au cours des derniers mois dans certains services publics)...** Les logiques de
20 mise en concurrence altèrent les collectifs de travail.

21 • **1.2** Parce que les missions de service public doivent servir l'intérêt général, elles
22 présentent des enjeux particuliers. C'est la raison du choix du statut pour les agents de la
23 Fonction publique.

24 **1.2.1** C'est le cas du système éducatif qui doit relever des défis spécifiques, ceux de la
25 démocratisation, de la formation et de la qualification des citoyens et des travailleurs (voir
26 thème 1) alliés à des exigences communes aux missions publiques : égalité d'accès à ses
27 emplois, égalité de traitement des usagers, continuité du service...

28 **1.2.2** Faute d'une politique ambitieuse de recrutement, les pouvoirs publics ont **provoqué**
29 ~~laissé se développer~~ dans nos professions une crise de recrutement qui éclate aujourd'hui
30 au grand jour, **résultant aussi de l'allongement du temps d'études nécessaire, des fortes**
31 **dégradations subies en matière de formation initiale, de conditions d'exercice et de**
32 **rémunération**. . En sortir exige une revalorisation des métiers dans toutes leurs
33 dimensions : rémunération, formation, temps et conditions de travail, reconnaissance des
34 qualifications dans l'exercice professionnel.

35 **1.2.3** Depuis la mise en place de la LOLF (2001), les **procédés du « Nouveau**
36 **management public** » font une entrée en force dans les collèges et lycées, et pèsent
37 **lourdement sur le vécu professionnel des personnels : un discours managérial** ~~Le discours~~
38 ~~managérial veut~~ prétend imposer des « bonnes pratiques », des mesures de la
39 « performance » à partir d'un petit nombre d'indicateurs simples. Les outils de ce
40 management sont notamment les « contrats d'objectifs » signés avec le niveau
41 hiérarchique supérieur, renforçant la responsabilisation individuelle et collective des
42 personnels, un contrôle et une pression accrues exercés par la hiérarchie locale (projet
43 Chatel sur l'évaluation), et l'introduction d'une part variable de la rémunération liée aux
44 résultats (part modulable de l'indemnité ECLAIR).

45 L'objectif recherché, à travers ce management, est le renforcement du pilotage
46 hiérarchique dans l'Éducation nationale (sous couvert d'autonomie), la perte d'autonomie
47 des agents fonctionnaires, la destruction des protections statutaires, et l'affaiblissement
48 de la force collective des corps de métiers, qui fonde les solidarités professionnelles.

49 **Le SNES-FSU doit jouer pleinement son rôle de syndicat majoritaire, pour redonner un**

50 pouvoir d'agir aux personnels, dans sa dimension collective et professionnelle : discours
51 fort de défense des métiers, accompagné de consignes syndicales de refus ou d'initiatives
52 collectifs, en faisant le lien entre intérêt des personnels et intérêt des élèves (refus des
53 contrats d'objectifs et neutralisation des conseils pédagogiques, par exemple). Il peut
54 aider les collègues, par des stages, des HMIS et des propositions de collectifs de travail
55 sur le métier, à sortir de l'isolement qui est souvent le leur dans les établissements, et à
56 contribuer par son éclairage syndical à un indispensable processus de déculpabilisation. ~~Il~~
57 ~~convient d'y opposer les valeurs de nos professions, l'importance de reconnaître la qualité~~
58 ~~de concepteur attaché à l'exercice professionnel des personnels du second degré.~~

59 ~~1.2.4 Sous couvert d'autonomie, on assiste à un renforcement du pilotage hiérarchique~~
60 ~~de l'Éducation nationale. Comment redonner un pouvoir d'agir aux personnels,~~
61 ~~notamment dans sa dimension collective ?~~

62

63 • 1.3 Reconstruire les garanties statutaires

64 **1.3.1** Celles des statuts particuliers des corps du second degré, dans un contexte où les
65 dérogations au statut général, justifiées par la spécificité des **missions**, et que le SNES
66 défend, sont attaquées non seulement par des discours récurrents visant à les contester,
67 mais aussi par des décisions locales, souvent brutales, couvertes (voire suggérées) par le
68 ministère : ainsi en est-il, par exemple, du non-respect des ORS (en lycée notamment) et
69 des qualifications (pour les TZR en particulier). ~~sont de plus en plus contestées.~~

70 **1.3.2** En affirmant la compétence ministérielle pour le recrutement et la titularisation des
71 corps du second degré, en revendiquant le retour à ce niveau des décisions relatives aux
72 procédures disciplinaires.

73 **1.3.3** En défendant le rôle des organismes consultatifs que sont les comités techniques,
74 qui doivent redevenir paritaires, mais aussi les CAP, que l'administration tente de
75 dessaisir des opérations collectives de gestion pour en faire des instances statuant sur des
76 situations individuelles, dans le cadre de saisine en appel d'une décision de
77 l'administration ou pour des mesures disciplinaires. Il convient aussi d'exiger la
78 participation de délégués des personnels et des représentants des organisations
79 syndicales représentatives avec voix délibérative dans toutes les instances (commissions
80 GRH...) en tant que membres à part entière des structures décisionnelles paritaires des
81 GRETA

82

83 ~~2. QUELLE AUTONOMIE POUR LES ÉTABLISSEMENTS ?~~

84 2. QUELLES AUTONOMIES AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS ?

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

88 Cette « autonomie » est rarement explicitée [1] et ne semble pas avoir toujours les
89 mêmes contenus. Cependant les évolutions récentes, marquées du sceau du Nouveau
90 Management Public et de la RGPP, aboutissent à une diminution des marges d'autonomie
91 des établissements en même temps qu'un éclatement de cadres nationaux et à un
92 renforcement des pouvoirs des chefs d'établissements.

93 • 2.1 Une autonomie dévoyée...

94 **2.1.1** De nombreuses initiatives locales ont été découragées ou même interdites. Par
95 contre, des expérimentations sont imposées souvent contre l'avis des enseignants et
96 même des CA (ECLAIR par exemple). Les prescriptions sont de plus en plus nombreuses

97 et détaillées.

98 **2.1.2** Les CA sont de plus en plus contournés et leurs décisions bafouées.

99 **2.1.3** La contractualisation entre EPLE et autorité académique augmente et les
100 « **contrats** » sont écrits par l'autorité. Ces « **contrats** » doivent être dénoncés pour ce
101 qu'ils sont : un outil de contrôle et de subordination des personnels, au service des seules
102 exigences du monde économique, contraire à l'intérêt des élèves et à la qualité de service
103 public.

104 **2.1.4** Le ministère et les différents niveaux hiérarchiques opèrent en fait une
105 recentralisation autoritaire et technocratique. Le nouveau management public, en niant la
106 professionnalité des acteurs du terrain, les prive de leur liberté pédagogique et de la
107 possibilité d'imaginer collectivement des solutions aux problèmes qu'ils rencontrent (voir
108 thème 3).

109

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

111 **2.1.5** Le décret EPLE de 2010 renforce le pouvoir du chef d'établissement et celui du
112 conseil pédagogique à sa main.

113 **2.1.6** Après le renforcement de son rôle dans les promotions, dans le recrutement de
114 certains personnels(ECLAIR, AED...), dans la définition des postes à profil, les projets de
115 décrets sur l'évaluation vont dans le même sens.

116 • **2.2 Quelle autonomie pédagogique pour l'établissement ?**

117 • À rebours de ces évolutions, les équipes, les personnels dans les établissements ont
118 besoin d'être à l'abri des pressions entravant leur liberté pédagogique, et s'ils
119 souhaitent mettre en place des initiatives locales, celles-ci doivent rester dans le
120 cadre de règles nationales, et ne pas servir à déréglementer sur fond de pénurie
121 généralisée. et souhaitent mettre en place des initiatives locales.

122 **2.2.1** L'État doit assurer l'égalité de traitement sur tout le territoire. Pour cela, il doit
123 conserver la maîtrise :

124 • des horaires disciplinaires, des programmes. Des marges de manœuvre dans les
125 DHG doivent être données aux établissements, en particulier en fonction des
126 difficultés sociales et scolaires rencontrées. Cela ne peut se faire que dans le
127 respect des horaires disciplinaires ;

128 • de l'offre de formation : laisser les établissements définir les options et les
129 sections les mettrait dans un engrenage redoutable de concurrence exacerbée ;

130 • de la gestion des personnels.

131 **2.2.2** Trois entités peuvent actuellement l'incarner

132 • Le chef d'établissement en tant que représentant de l'État.

133 • Le CA, comme délibératif de la communauté scolaire.

134 • Les personnels pour la dimension pédagogique et éducative

135 **2.2.3** L'équilibre initial entre ces trois composantes a été déplacé vers la première, y
136 compris pour l'aspect pédagogique avec la mise en place du conseil pédagogique dont les
137 membres sont choisis par le chef d'établissement.

138 **2.2.4** Le CA doit redevenir une véritable instance délibérative sans empiéter pour autant
139 sur la liberté pédagogique individuelle et collective des enseignants. En matière
140 budgétaire, les chefs d'établissement ne peuvent s'affranchir de faire passer les
141 conventions en CA. En matière de choix de structure et d'organisation des enseignements,
142 nous demandons l'abrogation du décret de 2010 et le strict respect des prérogatives du

143 CA définies par le décret de 85.

144 **2.2.5** Les personnels doivent avoir les moyens d'un véritable travail en équipe, par classe,
145 par niveau et par discipline pour exercer leur liberté pédagogique individuellement et
146 collectivement.

147 Le **conseil pédagogique**, parce que les enseignants y sont nommés par le chef
148 d'établissement, parce qu'il est piloté par le chef d'établissement et **utilisé par celui-ci**
149 **pour y asseoir la légitimité de ses décisions pédagogiques, éducatives et structurelles**,
150 parce que ses attributions vont au-delà de l'organisation du travail en équipe, ne peut
151 remplir ce rôle. Conçu en fait pour exercer une fonction de contrôle voire d'évaluation des
152 pratiques pédagogiques des enseignants, il ne répond pas, tout au contraire, à l'exercice
153 des responsabilités collectives des équipes. **Il doit donc être supprimé.**

154 Aujourd'hui comme hier, nombre de décisions qui relèvent de la liberté pédagogique
155 individuelle ou collective (utilisation des crédits d'enseignement, préparation de la rentrée
156 scolaire, organisation d'activités pédagogiques transversales ou communes à plusieurs
157 classes, élaboration du projet d'établissement...) sont prises sans réelle concertation ou
158 sans transparence. Les équipes tombent progressivement sous la tutelle exclusive du chef
159 d'établissement y compris dans des domaines où il n'a pas les compétences pour
160 l'exercer. Il est donc nécessaire de donner réellement du temps aux équipes
161 pédagogiques/éducatives pour cette concertation et inventer les conditions d'une mise en
162 commun du travail de ces équipes, et introduire une véritable démocratie dans l'exercice
163 de la liberté collective des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation.

164

165 **3. CONDITIONS DE TRAVAIL**

166 • **3.1 Service et temps de travail**

167 **3.1.1** Les missions de tous les personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation
168 sont de plus en plus malmenées par rapport à leurs définitions statutaires, ce qui entraîne
169 une charge de travail accrue pour tous.

170 **3.1.2** Pour les enseignants, la mise en place des réformes impose une présence accrue
171 dans les établissements pour des missions autres que l'enseignement de leur discipline.
172 Le nombre de réunions obligatoires de concertation s'accroît. Le transfert de missions qui
173 ne sont pas les leurs (l'orientation par exemple) est inacceptable. Le travail présentiel est
174 en constante évolution. Le SNES réaffirme son attachement à l'application des décrets de
175 1950 dans le cadre des notes de service et circulaires mises en œuvre depuis sa parution.
176 **Les enseignants certifiés et agrégés sont les seuls salariés à n'avoir connu aucune**
177 **diminution de leur temps de travail** depuis la parution de ces décrets. L'heure est bien
178 à l'affirmation du droit, pour ces personnels, à une réduction du temps de présence
179 devant élèves (15 heures pour les certifiés et 14 heures pour les agrégés). Le temps des
180 vacances scolaires, soupape indispensable pour surmonter les fortes tensions vécues au
181 quotidien, **ne doit pas être écourté**. Le mandat du congrès de Perpignan concernant les
182 obligations de service est complètement pertinent. **Toute heure en présence d'élèves doit**
183 **pouvoir être intégrée dans le service ainsi que les heures de concertation (TPE, HIDA...)**
184 *~~D'autres décharges statutaires devraient-elles être envisagées?~~*

185 **La situation des enseignants en sciences expérimentales** est préoccupante face à un
186 nombre grandissant d'élèves dans les classes provoquant des problèmes de sécurité dans
187 les salles de science ainsi que l'impossibilité d'exercer les cours en utilisant la démarche
188 scientifique dite « d'investigation ». Le SNES exige le retour à des groupes à effectifs
189 réduits (18 au collège et 24 au lycée), et à un recrutement de personnels de laboratoire.

190 **Concernant la situation des enseignants d'arts plastiques, le SNES demande que cet**
191 **enseignement bénéficie de dédoublements lorsque les effectifs sont supérieurs à 20**
192 **élèves, et que les ateliers artistiques soient intégrés au service.**

193 **3.1.3** La situation des enseignants documentalistes est particulière. Alors qu'un
194 enseignement devant élèves présentiel leur est de plus en plus demandé, que cela soit
195 pour des séquences pédagogiques en responsabilité ou en co-responsabilité, ce temps de
196 service n'est pas reconnu dans leur temps de travail. Le SNES-FSU revendique un service
197 de 26 h pour les certifiés en documentation contre 30 actuellement. Mais quand un
198 horaire sera attribué à l'enseignement de l'information-documentation, en collège et en
199 lycée (cf Thème 1), il faudra redéfinir le calcul de leur temps de service dans lequel une
200 heure d'enseignement comptera pour 2 heures de service. ~~celui-ci n'est pas reconnu dans~~
201 ~~leur temps de travail.~~ Le SNES réaffirme que chaque heure d'enseignement doit compter
202 pour deux heures de service.

203 **3.1.4** Les CPE ont un nombre d'élèves à suivre de plus en plus important alors que le
204 suivi individuel des élèves au quotidien est plus lourd. Suite au mandat d'étude donné à
205 Perpignan, nous confirmons notre opposition au recours aux heures supplémentaires pour
206 rémunérer l'augmentation de la charge de travail. Le travail en équipe doit être
207 considéré comme une nécessité de service. Il doit donc s'accomplir dans la confiance et le
208 respect des missions de chacun. Le SNES revendique des créations de postes afin que
209 chaque CPE n'ait pas plus de 250 élèves à suivre. Au-delà et dans l'immédiat, le SNES
210 demande 30 points de NBI par CPE. Toute activité connexe (ateliers, administrateur
211 réseau...) doit être intégrée dans le service ou donner lieu à une rémunération dans les
212 mêmes conditions que celles de tous les enseignants.

213 **3.1.5** ~~La procédure de labellisation imposée par le ministère a des conséquences graves~~
214 ~~sur les conditions d'exercices et les missions de CO-Psy et des DCIO, et dénature leur~~
215 ~~métier. Elle expose les directeurs à de fortes pressions pour qu'ils s'engagent, sans~~
216 ~~consulter leurs équipes, dans des conventions locales sur lesquelles ils n'auront pas leur~~
217 ~~mot à dire au final.~~ Le SNES s'oppose à toute labellisation des CIO, processus antinomique
218 avec les missions d'un service public, et qui organise la disparition du service
219 d'information et d'orientation de l'EN. Pour le SNES, les obligations de service et des
220 missions des CO-Psy et des DCIO doivent restées définies nationalement. Le SNES
221 réaffirme le rôle fondamental des CO-Psy dans l'orientation et le suivi des élèves. Leurs
222 missions prioritaires doivent rester centrées sur les élèves et les étudiants dans les CIO et
223 les EPLE. Le SNES revendique des créations de postes pour atteindre comme première
224 étape un effectif maximum de 600 ~~1000~~ élèves par conseiller. Au-delà et dans l'immédiat,
225 le SNES demande 30 points de NBI par conseiller.

226 **3.1.6** Pour les AED, le SNES réaffirme son exigence de reconstruction d'un statut de
227 surveillant-étudiant d'AED réservé prioritairement aux étudiants et à ceux qui suivent une
228 formation professionnelle. Dans l'immédiat, pour préserver les droits des AED et les
229 garantir contre les risques de pression et d'arbitraire, de la part des chefs
230 d'établissement, leur recrutement doit être rectoral sur critères sociaux, ce qui implique
231 une gestion rectorale et la consultation des CCP pour tous les actes de gestion. Leur
232 maximum de service doit être de 28 heures. ~~L'affectation sur les postes proches des lieux~~
233 ~~universitaires doit être réservée en priorité aux étudiants.~~

234 • 3.2 Travail en équipe

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

244 Ce temps de travail en équipe doit être reconnu et pris en compte dans le service des

245 personnels sans augmenter le temps de présence devant élèves donc inclus dans le
246 service des personnels (cf. mandats de Perpignan). D'autre part, les emplois du temps
247 doivent faciliter ce travail collectif.

248 • 3.3 Problématique posée par le développement des ENT

249 **3.3.1** L'utilisation du numérique est généralisée dans nos métiers. Cela fait évoluer notre
250 relation avec les familles et pose la question de la protection des personnels. Comment
251 cela modifie-t-il nos pratiques professionnelles ?

252 **3.3.2** Pour les personnels, cela implique de disposer d'un équipement et d'une formation.

253 **3.3.3** Dans les établissements, cela implique la présence de matériel en nombre suffisant
254 ainsi que de personnels pour sa maintenance. Le SNES demande l'attribution d'une
255 décharge de service suffisante pour les enseignants animateurs de réseau. Le SNES
256 demande une augmentation de leur nombre et revendique la présence de personnels
257 spécialisés. ~~Faut-il demander l'augmentation de leur nombre ou revendiquer la présence~~
258 ~~de personnels spécialisés ?~~

259 **3.3.4** La mise en ligne, via le cahier de textes numériques par exemple, et la production
260 numérique de documents (cours, exercices, TP...) pose la question de la propriété
261 intellectuelle. **L'outil numérique** ne doit ni remettre en cause la liberté pédagogique, ni
262 se substituer à une véritable formation continue, ni favoriser l'intrusion de la hiérarchie et
263 des parents dans les pratiques pédagogiques. Il faut lutter contre les dérives liées à
264 l'utilisation massive et irraisonnée des TICE : elles servent à un transfert et à un
265 dévoiement des tâches administratives. Une des conséquences possibles de leur
266 utilisation est la confusion entre les sphères professionnelle et privée des personnels
267 (messages envoyés à domicile en dehors des heures de service, masse de plus en plus
268 importante de travail à accomplir à la maison). D'autre part, il nous semble évident qu'un
269 cours doit être fait en présentiel et qu'en aucun cas, on ne doit utiliser les TICE pour
270 remplacer les professeurs.

271 • 3.4 Santé et sécurité au travail : des avancées à concrétiser

272 L'accord Fonction publique, signé par la FSU, a débouché sur la création des comités
273 hygiène et sécurité et conditions de travail, permettant de mettre au cœur de ces
274 instances le travail réel et la responsabilité de l'employeur sur la santé des agents. La
275 prévention des risques (notamment des troubles musculo-squelettiques [TMS] ou des
276 risques psycho-sociaux [RPS]) est un enjeu majeur pour le SNES et la FSU, qui suppose
277 un gros travail de prise en charge par les militants, en lien avec la constitution de
278 collectifs de travail dans les établissements, afin de ne pas en rester à un catalogue de
279 « bonnes pratiques » évacuant les méfaits de certaines réformes sur la santé.

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

282 Le **bilan de santé régulier à 50 ans** doit être généralisé mais il faut aller au plus vite vers
283 la visite quinquennale obligatoire. Les commissions de réforme doivent évoluer :
284 formation des personnels, administratifs et médecins, élargissement de la prise en compte
285 de maladies professionnelles, transparence des décisions pour tous les cas. Il doit être
286 assuré par le service public. Le SNES-FSU revendique le recrutement de médecins du
287 travail pour les personnels de l'Éducation nationale.

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

292 • 3.5 Action sociale

293 Nos professions ont besoin d'une action sociale dynamique qui doit notamment porter sur
294 le logement, la garde des enfants, les loisirs et les vacances des familles, tant en ce qui

295 concerne les prestations que les investissements. Tous les personnels titulaires ou non,
296 actifs ou retraités, doivent avoir accès aux prestations et aux équipements. Les moyens
297 budgétaires doivent être abondés à hauteur de 3 % de la masse salariale, la gestion doit
298 être démocratisée et contrôlée par les personnels eux-mêmes par l'intermédiaire de leurs
299 représentants.

300

301 **4. FORMATION INITIALE ET CONTINUE DES PERSONNELS, ENJEUX DU** 302 **RECRUTEMENT**

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

310 • **4.1. Diversifier les voies d'accès au concours externe**

311 **4.1.1 La voie des prérecrutements**

312 **4.1.1.1** Les étudiants candidats au **prérecrutement** présenteront l'un des concours
313 ouverts à différentes étapes du cursus universitaire (**dès l'entrée en L2**), sur épreuves
314 disciplinaires. Les étudiants prérecrutés seront orientés vers les **masters** disciplinaires à
315 **spécialités enseignement ou éducation et de recherche** qui ne doivent pas pour autant
316 **devenir des diplômes d'habilitation pour enseigner, au risque de créer un vivier pour le**
317 **recrutement de personnels précaires.** ~~— que nous revendiquons qui ne leur sont pas~~
318 ~~réservés.~~ Le prérecrutement des CO-Psy se réalise en licence de psychologie. Le
319 **prérecrutement s'accompagne d'un statut d'étudiant-fonctionnaire rémunéré et incluant**
320 **la cotisation pour la retraite.**

321 **4.1.1.2** Le congrès doit être l'occasion de mieux définir ce que nous attendons en termes
322 de formation préprofessionnelle, **les éléments de préprofessionnalisation devant être**
323 **cadres nationalement et pensés avec les personnels et leurs représentants.** En L3, des
324 modules d'épistémologie et d'histoire de la discipline devraient être proposés à tous les
325 étudiants qui leur permettraient de mieux appréhender la façon dont se sont construits les
326 savoirs.

327 En M1 et M2, **une part prépondérante** ~~environ trois quarts~~ des UE serait disciplinaire,
328 **certaines UE étant** communes aux autres spécialités du master. Les autres UE,
329 préprofessionnalisantes et en lien avec la discipline, comprendraient des formations à
330 l'épistémologie, aux programmes scolaires de la discipline, une formation aux TICE ~~et un~~
331 ~~stage d'observation en tant qu'objet d'étude.~~

332 ~~En M2, la moitié des UE seraient disciplinaires en lien avec la recherche dans la discipline.~~
333 ~~L'autre moitié des UE serait préprofessionnalisante, et approfondirait les éléments vus en~~
334 ~~M1 et les compléterait.~~ **Au cours de l'année de M1 cette année,** les étudiants réaliseraient
335 un **stage** d'observation, **puis de** pratique accompagnée **dans l'année de M2.**

336 Les CO-Psy doivent être recrutés avec le master de psychologie. Les concours externe et
337 interne valident la partie théorique du DECOP, la titularisation valide la partie pratique.

338 **4.1.1.3** Les étudiants prérecrutés devront avoir la possibilité de poursuivre leurs études
339 au-delà du master et de préparer l'agrégation, de valider des UE d'un autre master.

340 **4.1.2** Les métiers de l'enseignement et de l'éducation doivent rester accessibles à
341 l'ensemble des candidats justifiant d'un master. La condition pour ne pas aboutir à une
342 crise de recrutement est bien d'élargir le vivier de candidats et de démocratiser l'accès au

343 master. La création d'une **allocation d'autonomie** pour tous les étudiants choisissant
344 cette voie **et la revalorisation des aides sociales dès le début du cursus universitaire** sont
345 nécessaires pour assurer la diversité sociale parmi les candidats aux concours. *est*
346 *nécessaire.*

347 **4.1.3** La VAE est un dispositif qui permet d'obtenir un master et ainsi d'accéder au niveau
348 de qualification requis pour se présenter au concours.

349 • **4.2 De l'année de stage à T1 et T2**

350 **4.2.1** Il faut revenir à une **véritable année de stage** qui ne fasse pas du stagiaire un
351 moyen d'enseignement, puis prévoir une entrée progressive dans le métier quel que soit
352 le recrutement (Ex-contractuel ou ex-étudiant). Le SNES réaffirme l'obligation d'une
353 année de stage après le concours conçue comme une année pleine et entière de
354 formation, dans le cadre d'IUFM rénovés ou des centres de formation de CO-Psy. Celle-ci
355 doit permettre la réflexion sur les pratiques pédagogiques. *En fonction des cursus*
356 *antérieurs, peut-on envisager des durées de service en responsabilité différentes ?* En
357 plus des formations transversales que nous revendiquons par ailleurs, des stages de
358 pratique accompagnée, dans un autre niveau, devraient être organisés. Le SNES-FSU
359 rejette la conception des métiers morcelés en compétences évaluées, telles qu'elles
360 apparaissent dans le cahier des charges de la formation initiale.

361 **4.2.2** La réforme a modifié profondément les modalités d'évaluation et de titularisation,
362 en donnant un poids prépondérant au chef d'établissement et aux IPR. Le SNES est
363 attaché au principe d'une validation du stage fondée sur une pluralité d'avis et prononcée
364 par un jury souverain. *Cependant, en l'absence de cette pluralité d'avis, doit-on*
365 *revendiquer un examen des refus de titularisation en CAPN ?* **En l'absence de cette**
366 **pluralité d'avis, le SNES-FSU revendique un examen des refus de titularisation en CAPA,**
367 **pour éclairage, puis en CAPN.**

368 **4.2.3** Notre mandat d'entrée progressive dans le métier et de compléments de formation
369 en T1 et T2 reste complètement pertinent.

370 • **4.3 L'enjeu des recrutements**

371 **4.3.1** Pour répondre aux besoins très importants de recrutements liés à la démographie,
372 le SNES revendique un plan pluriannuel de recrutements permettant de couvrir les
373 besoins **sans recourir au recrutement de vacataires, en particulier retraités.**

374 **4.3.2** Des années de sous-recrutements, accompagnés d'une dévalorisation de nos
375 métiers et d'un manque d'anticipation, conduisent aujourd'hui à une crise de
376 recrutement : des postes ouverts aux concours ne peuvent être pourvus faute de
377 candidats.

378 Il faut envisager un plan d'ensemble permettant d'élever d'urgence le nombre de postes
379 aux concours et de reconstituer un vivier suffisant de candidats. À terme, les
380 prérecrutements rempliront ce rôle. Dès maintenant, la réponse peut se construire par la
381 titularisation des non-titulaires et par un dispositif ouvert aux AED.

382 **4.3.3** *Afin de laisser le temps de constituer un vivier suffisant de diplômés à bac+5, le*
383 *SNES propose une période transitoire avec un concours situé en fin de M2, consécutif à*
384 *une deuxième année de master pré-professionnalisant.*

385 **4.3.4 Les différents concours**

386 **4.3.4.1** Pour le SNES, tous les concours pour chaque corps du second degré comportent
387 la même exigence de titre. Compte tenu de la diversité des cursus menant aux concours,
388 ceux-ci doivent-ils comprendre différentes options ? **De plus, il convient de faire**
389 **reconnaître par le MEN et développer la filière formation des adultes** comme filière
390 d'enseignement au même titre que les autres disciplines de formation initiale en
391 réorganisant les CAPES - CAPLP - CPIF (coordination pédagogique et ingénierie de

392 formation) et en instaurant l'agrégation ingénierie pédagogique –conseiller en formation
393 continue, véritable reconnaissance de la spécificité de la fonction de CFC.

394 **4.3.4.2** En remplaçant les épreuves écrites d'admissibilité par un dossier de RAEP, pour le
395 CAPES et le CPE internes, le ministère a écarté de fait nombre de candidats. Le SNES
396 demande à ce que les deux options (épreuves écrites ou dossiers de RAEP) soient
397 proposées au choix.

398 **4.3.5 Plan de titularisation**

399 **4.3.5.1** Le SNES agit pour que les possibilités de titularisation ouvertes par les
400 négociations de 2011 se concrétisent pour le plus grand nombre, y compris aux vacataires
401 et aux contractuels exerçant à l'étranger. La publication, le 13 mars 2012, de la **loi sur la**
402 **précarité** laisse ouvertes les fortes interrogations soulevées par le protocole de mars
403 2011, quant aux insuffisances et aux dangers de son contenu : en l'absence de chiffrage
404 du nombre de postes réservés pour le dispositif de titularisation prévu sur 4 ans, les
405 quelque 12 400 « éligibles » (sur les 37 500 contractuels de l'Education) risquent d'être
406 difficilement élus, c'est-à-dire titularisés. Les nouvelles modalités d'accès au CDI ne
407 semblent pas permettre un saut quantitatif notable, puisque le MEN n'annonce que 2200
408 contractuels concernés. Enfin, le maintien du paragraphe autorisant le recrutement direct
409 en CDI constitue un cheval de Troie que refuse le SNES-FSU, car créant une situation
410 inacceptable d'emploi pérenne en concurrence avec le statut de fonctionnaire. En tout état
411 de cause, les élus du SNES-FSU seront particulièrement vigilants, pour aider les collègues
412 non-titulaires à faire valoir leurs droits, mais aussi pour refuser d'entrer dans un jeu de
413 négociations sur l'identification d'emplois à recrutement direct en CDI. Il continue de
414 revendiquer un plan de titularisation ouvert à tous, enseignants, CPE, Copsy, et AVS
415 (nécessitant la création d'un nouveau corps correspondant à leurs missions), assurant la
416 fin du recours au contrat, le droit au réemploi de ceux qui ont été recrutés auparavant et
417 construit sur des modalités diversifiées selon l'expérience professionnelle, comportant la
418 dispense des épreuves du concours pour les plus anciens par une affectation directe en
419 stage *et la dispense d'une formation personnalisée.*

420 Il faut intégrer dans le plan de titularisation les **personnels de GRETA** enseignants et
421 administratifs.

422 **4.3.5.2** La titularisation et l'accès aux métiers enseignants en cours de vie professionnelle
423 ne doivent pas être entravés par les mauvaises conditions de reclassement. Le SNES
424 revendique la suppression de la clause du butoir et une meilleure prise en compte de
425 l'expérience professionnelle dans le classement.

426 • **4.4 La formation continue**

427 **4.4.1** La mise en place du DIF se fait de la façon la plus restrictive. Le ministère incite
428 fortement à l'organisation des formations hors du temps scolaire (mercredi après-midi,
429 vacances). Les formations proposées correspondent le plus souvent aux seuls besoins de
430 l'institution. Pour le SNES, le DIF doit pouvoir être mobilisé pour des besoins personnels.
431 Il faut lutter contre les dérives et aller plus loin sur les besoins personnels et un accès
432 plus facile au **DIF**.

433 **4.4.2** Le ministre se contente d'annonces sur la formation continue, sans suites. Les
434 personnels vivent avec mais trouvent globalement la situation anormale. Comment faire
435 vivre nos mandats pour que la formation continue réponde aux attentes et aux besoins
436 des personnels ?

437 **4.4.3** Il faut favoriser le développement de l'orientation professionnelle au sein de chaque
438 **GRETA** en liaison avec les structures d'orientation, de formation initiale et de la MGI,
439 garantie d'une efficacité de la continuité des parcours et d'insertion professionnelle des
440 jeunes et des adultes.

441 **5. LA CARRIÈRE**

442 • 5.1 Évaluation

443 **5.1.1** Les attaques du ministère concernant l'évaluation ont un objectif majeur :
444 caporaliser les personnels en les mettant sous la coupe du seul chef d'établissement,
445 promu unique évaluateur.

446 Dans le cadre du renforcement de l'autonomie des établissements et du pouvoir de son
447 chef, ce mode d'évaluation conduirait inévitablement à la mise en concurrence des
448 personnels et à la destruction des équipes.

449 **5.1.2** L'objectif du SNES est de déconnecter l'avancement de l'évaluation, l'avancement
450 devant se faire à un même rythme pour tous, celui correspondant actuellement au «
451 grand choix ». L'évaluation doit conduire à s'interroger sur la qualité du service public et
452 son amélioration sur tout le territoire avec le développement du travail en équipe.

453 **5.1.3** Dans l'état actuel du système, l'existence de la double notation pour les
454 enseignants est non négociable. Elle traduit l'équilibre entre les deux évaluations et
455 permet de garantir transparence et équité de traitement dans les opérations de gestion de
456 carrière où les tentatives de contournement des instances paritaires sont de plus en plus
457 fréquentes.

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

463 **5.1.4** Les CO-Psy et les DCIO n'ont actuellement qu'une notation administrative. Ils
464 doivent être évalués sur la base de leurs missions statutaires. Cette évaluation, qui ne
465 peut donner lieu à des inspections en situation, doit reposer sur les programmes et bilans
466 d'activités au cours d'une discussion en partie individuelle, en partie en équipe de CIO
467 avec l'inspecteur. Les inspecteurs de l'information et de l'orientation doivent être issus du
468 corps des CO-Psy et DCIO.

469 **5.1.5** Pour les CPE, le mandat de double notation et d'inspection spécifique reste d'autant
470 plus pertinent que l'évaluation et l'assignation d'objectifs par le chef d'établissement
471 conduiraient à une définition locale des missions, risque majeur d'éclatement du métier.

472 **5.1.6** Pour les enseignants – documentalistes, le SNES-FSU revendique la création d'une
473 inspection spécifique.

474 • 5.2 La grille indiciaire

475 **5.2.1** À l'élévation du niveau de qualification requis pour l'accès aux corps d'enseignants,
476 de CPE et de CO- Psy n'a pas correspondu la juste et nécessaire revalorisation de nos
477 grilles indiciaires de rémunération. Plutôt que d'établir une nouvelle grille, le choix du
478 ministre a été de supprimer fictivement les deux premiers échelons puis de distribuer
479 quelques points d'indice aux trois échelons suivants, ce qui resserre d'autant plus l'espace
480 indiciaire de nos grilles de rémunération.

481 **5.2.2** La nécessité d'être titulaire du M2 pour se présenter aux CAPES/T comme à
482 l'agrégation conforte notre revendication d'une grille indiciaire unique pour les corps des
483 certifiés, CPE, CO-Psy et agrégés.

484 **5.2.3** Le socle revendicatif concernant la progression de carrière (reconstruction de la
485 grille indiciaire, avancement accéléré et raccourcissement de la durée de carrière,
486 développement de la promotion interne, création d'agrégations dans toutes les disciplines
487 – sans oublier la documentation - et d'une agrégation d'éducation) reste d'actualité.
488 L'agrégation revalorisée doit être cette référence.

489 **5.2.4** La création d'une hors-classe pour les CO-Psy est toujours impérieuse.

490 • 5.3 Mouvement, affectations, remplacement et situation des TZR

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

496 Le SNES défend le droit des personnels à des affectations justes, contrôlées, arrêtées
497 suivant des règles connues de tous et appliquées à tous. Il se donne les moyens
498 d'informer les collègues, d'assurer la transparence sur les affectations et le respect des
499 barèmes. Le SNES exige de l'administration qu'elle donne aux commissaires paritaires les
500 moyens réels d'exercer pleinement leur mandat (décharges, documents...) et cesse
501 d'informer les collègues des pré-résultats des mutations avant la tenue des commissions
502 paritaires.

503 Concernant **les établissements de l'éducation prioritaire**, le SNES-FSU considère que
504 la seule bonification liée au mouvement ne peut constituer une réponse satisfaisante à la
505 nécessaire stabilité des équipes dans ces établissements. L'affirmation de la nécessaire
506 relance de l'éducation prioritaire (voir thème 1) doit s'accompagner au sein du SNES-FSU
507 d'une réflexion sur l'affectation de personnels dans ces établissements. En ce sens, le
508 SNES-FSU doit se doter d'un mandat d'étude sur la question du personnel de ces
509 établissements, incluant la mutation, la stabilité, les incitations, tout ce qui peut conduire
510 à faire travailler en éducation prioritaire des personnels volontaires, gage important de
511 réussite des élèves.

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

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

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

526 • **5.4 Mobilité**

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

532 • **5.5 Gestion des non-titulaires**

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

535 **5.5.1** Pour les contractuels enseignants, d'éducation et d'orientation, il faut mettre fin aux
536 vacations, et aux contrats courts et à temps incomplet ; l'affectation sur poste vacant doit
537 se traduire par un contrat sur la durée de l'année scolaire, et le remplacement sur la
538 durée de l'absence augmentée des droits à congés. Les affectations doivent se faire dans
539 le respect des vœux et d'un barème valorisant l'ancienneté ; la rémunération doit être
540 revalorisée et déterminée par classement dans une grille indiciaire. L'évaluation doit être
541 exclusivement formative. Un droit à mutation doit être créé pour les contractuels en CDI

542 (voir motion du congrès de Perpignan).

543 **5.5.2** La gestion des assistants d'éducation doit être organisée au niveau rectoral. La
544 rémunération des AED doit être immédiatement portée à l'indice minimum de la catégorie
545 B. Les conditions de travail de tous doivent être améliorées afin de permettre la poursuite
546 d'études ou d'une formation professionnelle. **L'objectif syndical reste la reconstruction**
547 **d'un statut d'étudiant-surveillant.**

548 Il faut professionnaliser les fonctions d'auxiliaire de vie scolaire dans le cadre de la
549 Fonction publique.

550

551

552 **6. RÉMUNÉRATIONS ET RETRAITES**

553 **• 6.1 Rémunérations**

554 **6.1.1** Les revendications du SNES sont construites sur une approche collective des
555 rémunérations, organisées par une grille indiciaire, et sur une conception de l'exercice
556 professionnel, conduisant à indemniser certaines fonctions ou situations.

557 À l'opposé de ces orientations, nous sommes confrontés à une politique
558 d'individualisation. Celle-ci dégrade les rémunérations de référence, et en conséquence
559 les revenus garantis en cas de maladie, maternité et pour la retraite. Elle conduit à moins
560 rémunérer les plus récents recrutés et explique une amplification des inégalités de
561 revenus, la rémunération moyenne des hommes progressant plus vite que celles des
562 femmes. Le caractère inacceptable de ces injustices, le constat désormais partagé par
563 tous de la faiblesse des salaires enseignants en France sont donc des appuis pour nos
564 revendications d'indexation du point d'indice sur les prix **a minima**, de rattrapage des
565 pertes et de reconstruction de la grille.

566 **6.1.2** Le SNES s'oppose à la logique de redistribution que le gouvernement envisage pour
567 une réforme à moyens constants du SFT (supplément familial de traitement). Le
568 versement pour le premier enfant doit être fortement revalorisé, mais tout basculement
569 vers un montant forfaitaire des versements pour plusieurs enfants doit passer par un
570 alignement sur les situations les plus favorables.

571 **6.1.3** Le SNES défend une approche revendicative du dossier indemnitaire, d'une part
572 pour peser sur les conditions d'attribution de celles-ci, d'autre part pour proposer à la
573 profession des objectifs en lien avec l'exercice professionnel, et en cela peut-être plus
574 mobilisateurs. Quelles bases retenir pour une politique indemnitaire que le SNES
575 revendique sous forme indiciaire, permettant la prise en compte pour la retraite et en cas
576 de maladie ou maternité, indépendante de l'appréciation du supérieur hiérarchique et en
577 dehors des logiques d'intéressement ?

578 • Le doublement de la part fixe de l'ISOE, et la revalorisation à ce niveau des
579 indemnités des CPE, documentalistes et CO-Psy ?

580 • Le versement d'une prime d'équipement TICE ?

581 • Systématiser la rémunération des heures de vie de classe **sans les rendre**
582 **obligatoires** ?

583 • Revaloriser la part modulable de l'ISOE pour les classes de Première et Terminale,
584 inférieure de 36 % à celle versée en Seconde ?

585 • **Tout travail méritant salaire, les heures supplémentaires** devront être
586 **majorées d'au moins 25 % par rapport au taux de l'heure normale. Ainsi la**
587 **politique du gouvernement ne pourra plus se poursuivre, une HSA coûtant plus**
588 **cher qu'une heure de cours.** *Revaloriser le taux des heures supplémentaires;*

589 *aujourd'hui très en deçà des 125 % d'une heure incluse dans le service ?* Étendre
590 le bénéfice des HS à toutes les catégories, notamment par le remplacement des
591 « heures à taux fixe » pour les **professeurs-documentalistes** et CPE ?

592 • Les professeurs de sciences expérimentales doivent obtenir systématiquement à
593 la fois l'heure de vaisselle et l'heure de laboratoire lorsqu'il n'y a pas de personnel
594 de laboratoire dans l'établissement.

595 • Il faut revenir sur la défiscalisation des HSA et l'exonération de cotisations
596 sociales des HS introduites par la loi TEPA en 2007.

597 • ~~Sur quels critères assurer un versement juste et transparent des indemnités~~
598 ~~IFIC et ECLAIR ?~~ Tant qu'existe le dispositif ECLAIR que le SNES refuse, les
599 **indemnités ECLAIR et IFIC doivent être des indemnités fixes**, réparties
600 équitablement entre les personnels de l'établissement.

601 • Pour les collègues résidents de l'AEFE, pérenniser les revalorisations obtenues pour
602 l'ISVL (indemnité spécifique de vie locale) et permettre une refonte à la hauteur des
603 nécessités.

604 • 6.2 Retraites

605 **6.2.1** Dans la logique statutaire de la Fonction publique, le code des pensions (CPCMR)
606 assure la rémunération des fonctionnaires de l'État en retraite. L'inscription des pensions
607 dans le budget de l'État est intimement liée à ce choix. Les caractéristiques du CPCMR ont
608 servi de repère pour construire les droits de l'ensemble du salariat, remis en cause depuis
609 une vingtaine d'années : un taux de remplacement de 75 % **du salaire brut correspondant**
610 **à l'indice de l'échelon détenu pendant les 6 derniers mois**, à 60 ans, **pour 37,5 annuités**
611 **de cotisations et sur la base des 6 derniers mois**. Ce sont ces objectifs communs que le
612 SNES oppose aux réformes déjà votées comme aux propositions de réforme systémique.

613 **6.2.2** Dans notre secteur, différentes mesures adaptées aux situations réelles des
614 fonctionnaires peuvent concourir à ces objectifs comme la prise en compte gratuite des
615 années d'étude **post-bac**, immédiatement dans la durée d'assurance. **Le SNES demande la**
616 **révision sur la base des anciennes modalités de calcul de la situation des personnels partis**
617 **à la retraite depuis 2003**. Les inégalités professionnelles entre les hommes/ femmes sont
618 aggravées dans le calcul des pensions par la **décote**, dont le SNES-FSU exige le retrait en
619 **ce qu'elle constitue une double peine et un facteur de paupérisation fortement**
620 **aggravée. que le SNES dénonce**. Quelle que soit l'année de naissance ou de l'adoption, les
621 congés parentaux, les disponibilités pour élever un enfant (trois ans par enfant) doivent
622 être prises en compte gratuitement, la bonification pour enfant doit être rétablie pour la
623 mère, élargie à ceux qui ont élevé seuls leur enfant. Ne faut-il pas revendiquer en outre
624 l'attribution de quatre trimestres de durée d'assurance ? Les droits spécifiques des
625 fonctionnaires mères de trois enfants ont été brutalement réformés. Le SNES revendique
626 que toutes celles qui avaient acquis ce droit fin 2010 puissent bénéficier des anciennes
627 modalités de calcul. Faut-il faire ouvrir une possibilité de réintégration dans l'activité pour
628 celles qui ont pris leur retraite en juin 2011 ? Selon quelles modalités ? Les bonifications
629 ont servi à rendre attractives des situations particulières. Toute remise en cause
630 représenterait une inacceptable rupture de l'engagement de l'État vis-à-vis de ses
631 personnels. Elles représentent aujourd'hui encore un outil utile face au déficit
632 d'attractivité de certaines situations professionnelles.

633 La situation des fonctionnaires polypensionnés est fortement pénalisante et la suppression
634 de la validation, dont le SNES revendique le rétablissement dans des conditions
635 améliorées, rend plus urgente la résolution de cette situation. La revendication du SNES
636 d'étendre le bénéfice de la proratisation aux fonctionnaires pour la détermination de leur
637 pension du régime général est déterminante et devrait s'accompagner de l'amélioration
638 des règles de reclassement lors du recrutement. RAFFP : Le SNES revendique l'extinction
639 de ce régime par capitalisation dont la crise démontre le peu de garanties qu'il apporte

640 aux agents, les avoirs actuellement placés devant revenir aux personnels.

641 **6.2.3 Fin de carrière.** Le SNES revendique le rétablissement d'une véritable CPA dans
642 des conditions de travail et financières attractives, sans pénalisation pour la retraite.
643 D'autres dispositions (mobilité choisie, aménagement des services...) sont à envisager de
644 manière complémentaire.

645 **6.2.4 Évolution des pensions.** Dans un contexte de recul de la protection sociale et des
646 services publics, et de la hausse des dépenses contraintes, l'indexation sur les prix ne
647 suffit pas à maintenir le pouvoir d'achat des pensions. Cet objectif nécessite donc une
648 remise à niveau, et la reconstruction de services publics de qualité et d'une protection
649 sociale de haut niveau. Le SNES revendique que toute revalorisation de la grille de
650 rémunération des actifs qu'il défend intègre les mesures « d'assimilation » pour les
651 pensions. Il demande à la FSU de porter la revendication d'un niveau de pension au moins
652 égal au SMIC.

653 Le gouvernement a conclu au rejet d'un nouveau mécanisme remplaçant l'ITR, indemnité
654 temporaire de retraite, mise en extinction en 2008. Le SNES continue de revendiquer la
655 prise en compte de la cherté de la vie pour les retraités ultra-marins.

656 -----

657 [1] Récemment l'IFRAP (think tank libéral dont une partie des propositions sont reprises
658 dans les conventions thématiques de l'UMP) écrit noir sur blanc ce que nous pressentons :
659 l'autonomie doit être exercée par le chef d'établissement (avec le concours du CA quand
660 même) et doit s'appliquer dans le recrutement et l'évaluation des enseignants, dans la
661 gestion du budget (salaires compris).