

## Thème 2 – Établissements et personnels : nos métiers en question

**Résultat des votes : POUR : 56 – CONTRE : 2 – ABSTENTION : 2**

RAPPORTEURS

Christophe Barbillat, Fabienne Bellin, Alain Billate, Serge Deneuveglise, Xavier Marand, Thierry Meyssonier

### Introduction

Depuis plusieurs décennies, les gouvernements qui se sont succédé n'ont eu de cesse de modifier l'organisation et les modalités de gestion de l'Éducation nationale pour dessaisir l'échelon national de compétences et de prérogatives au profit de l'échelon déconcentré et/ou des établissements.

Déconcentration, gestion des établissements, pilotage, gouvernance, management... l'évolution des mots utilisés pour désigner le mode de fonctionnement et d'organisation de notre administration comme des établissements scolaires n'est pas anodine.

Elle traduit une évolution générale qui depuis plus de trente ans tend à assujettir l'action publique aux contraintes du marché et de la concurrence, à calquer le mode d'organisation des services publics sur celui de l'entreprise privée.

Au prétexte d'une meilleure gestion locale des moyens, d'une gestion plus fine et plus proche des personnels, ces politiques managériales ont en partie détricoté le caractère national de l'Éducation nationale.

Sous le vocable d'autonomie, c'est une politique de réduction des moyens et d'individualisation qui s'est mise en place et qui a profondément transformé le système éducatif, nos professions et l'exercice de nos métiers assujettissant les conditions de travail, de formation et d'emploi à ces orientations.

Sous le vocable d'autonomie, c'est une politique de réduction des moyens et d'individualisation qui s'est mise en place. **Elle a et qui a** profondément transformé le système éducatif, nos professions et l'exercice de nos métiers assujettissant les conditions de travail, de formation et d'emploi à ces orientations **et produisant de la souffrance au travail alors que la médecine de prévention est sinistrée et la médecine du travail inexistante.**

<p>Les tentatives de faire de l'évaluation des personnels un outil de ce management ont pu être en partie contrées, mais elles relèvent de la même politique et la vigilance reste nécessaire. Très souvent les collectivités territoriales, indépendamment de leur couleur politique, se joignent à ce concert et cherchent à intervenir toujours plus dans la pédagogie.</p>	
<p>Au congrès de Grenoble, nous avons réaffirmé la nécessité d'un service public d'État pour l'Éducation nationale garante du droit à l'éducation pour tous les jeunes et d'une égale qualité partout sur le territoire, ainsi que d'une Fonction publique confortée dans ses moyens et ses missions.</p>	
<p>Cet objectif reste. Pour le réaffirmer avec plus de force, nous devons réfléchir plus avant à nos revendications quant au rôle de l'État dans le pilotage du système éducatif et aux moyens de sortir de ces méthodes de « management ».</p>	
<p><b>1. Pour le respect de nos métiers et de la démocratie dans les établissements</b></p>	
<p>La réflexion du SNES-FSU sur le métier et la démocratie dans les établissements ne date pas d'aujourd'hui. Le contexte n'invalide pas les analyses faites sur le développement d'une autonomie dont on ne veut pas. Il nécessite de regarder comment affronter les nouvelles offensives.</p>	
<p><b>1.1. La question de l'autonomie</b></p>	
<p>Dans l'accentuation des politiques de ses prédécesseurs, le ministre Blanquer plaide pour des établissements plus autonomes mettant en avant la responsabilité des acteurs dans l'adaptation aux « réalités locales » pour, au final, mieux les abandonner sans leur donner les moyens nécessaires. L'autonomie serait le remède miracle pour transformer le système éducatif qui, à l'entendre, serait trop centralisé, trop national mais laisserait trop de liberté aux personnels et/ou trop de pouvoir aux organisations syndicales...</p>	
<p>En fait, derrière ce terme d'autonomie se cachent, en théorie, des conceptions diverses, souvent antagonistes de ce que doivent être les degrés de liberté laissés aux établissements, aux chefs d'établissements, aux personnels d'enseignement et d'éducation.</p>	
<p>Dans la réalité, la mise en œuvre de cette « autonomie » depuis 2005 se traduit par des restrictions de l'autonomie professionnelle des personnels et particulièrement de ceux d'éducation et d'enseignement et par des marges de manœuvre plus grandes pour les chefs d'établissement. Une revendication essentielle des personnels est d'être considérés comme concepteurs de leur métier et de disposer d'une marge de liberté dans l'exercice de leur mission.</p>	<p>Dans la réalité, la mise en œuvre de cette « autonomie » depuis 2005 se traduit par des restrictions de <b>la liberté professionnelle</b> l'autonomie professionnelle des personnels et particulièrement de ceux d'éducation et d'enseignement et par des marges de manœuvre plus grandes pour les chefs d'établissement. <b>Sous couvert de logique managériale, ces pratiques conduisent à des abus d'autorité sur les personnels les plus fragilisés qui ont de grandes difficultés à faire prévaloir leurs droits.</b> Une revendication essentielle des personnels est d'être <del>e</del> considérés <b>respectés</b> comme</p>

	concepteurs de leur <i>métier</i> <del>et de disposer d'une marge de liberté dans l'exercice de leur mission</del> <b>dans le respect de leur liberté pédagogique et éducative</b>
Pour les professeurs, cette liberté est pédagogique et ses contours sont clairement définis : pouvoir choisir et mettre en œuvre au quotidien les pratiques qui semblent être les plus efficaces dans le contexte de chaque classe prise en charge, en fonction des objectifs pédagogiques, des contenus travaillés, et dans le respect des programmes scolaires définis nationalement. De cette conception du métier découlent les rapports hiérarchiques, les modalités d'évaluation des personnels et leur déroulement de carrière.	
Depuis plusieurs années, les pouvoirs successifs ont multiplié les tentatives de renverser cet ordre et cette architecture du service public d'éducation. Les chefs d'établissement veulent s'introniser « premier pédagogue » de leur établissement. Les corps d'inspection se sont laissés transformer en propagandistes des réformes, maniant plus souvent les prescriptions que les conseils.	
La résistance des personnels a permis d'éviter des dérives, mais insidieusement la conception des rapports hiérarchiques a changé.	
La notion d'autonomie des établissements est l'outil principal de cette transformation, d'autant plus pratique pour les gouvernements successifs que son périmètre est mouvant suivant les réformes et suivant les aspirations des différents personnels, comme l'ont montré les réformes Chatel du lycée et la réforme « collège2016 ».	La notion d'autonomie des établissements est l'outil principal de cette transformation, d'autant plus pratique pour les gouvernements successifs que son périmètre est mouvant suivant les réformes et suivant les aspirations des différents personnels, comme l'ont montré les réformes Chatel du lycée et la réforme « collège2016 » <b>et comme le prévoient les réformes Blanquer du Bac et du Lycée.</b>
Avec la première a été introduite la possibilité de moduler les horaires disciplinaires et la seconde a autorisé la modulation des contenus enseignés. La mise en place de programmes de cycle au collège, la diversité des formes d'évaluation du travail des élèves, l'interdisciplinarité à construire en équipe avec les enseignements pratiques interdisciplinaires au collège et les TPE au lycée... pourraient aussi laisser penser que beaucoup de liberté est laissée aux professeurs pour élaborer leurs choix pédagogiques en collège et en lycée.	
Or, cette liberté est illusoire : déterminer localement ce que les élèves devront apprendre plutôt en 5e, en 4e ou en 3e risque de renforcer des inégalités – déjà fortes – entre établissements et entre élèves et ne conduira pas magiquement à faire progresser les élèves. Se pose de plus la question du temps et du lieu pour débattre des choix à faire localement.	
Par ailleurs les professeurs n'ont jamais été autant caporalisés : enjoins à l'autonomie, ils sont sommés d'appliquer les consignes les plus absurdes et le travail d'élaboration	Par ailleurs les <del>professeurs</del> <b>personnels</b> n'ont jamais été autant caporalisés : enjoins à l'autonomie, <b>ils subissent de nombreuses pressions</b> , ils sont sommés d'appliquer les

<p>collective des choix pédagogiques pertinents, qui relèvent de leur liberté, est de plus en plus difficile. Avec des conséquences connues : perte du sens du métier, fortes contradictions ingérables, tensions entre les différents échelons de la hiérarchie, concurrence entre personnels...</p>	<p>consignes les plus absurdes et le travail d'élaboration collective des choix pédagogiques pertinents, qui relèvent de leur liberté, est de plus en plus difficile. Avec des conséquences connues : perte du sens du métier, fortes contradictions ingérables, tensions entre les différents échelons de la hiérarchie, concurrence entre personnels...</p>
<p>À toutes les échelles des administrations de l'ÉN, le SNES-FSU s'oppose à ces logiques managériales, débouchant sur : inégalités et mises en concurrence entre les établissements, les classes, les personnels ; conditions d'exercice du métier négociées au local avec pour corollaire injustice, inégalités, soumission aux pressions hiérarchiques, développement de l'individualisation. Il appartient à l'État de garantir l'égalité des élèves comme celle des personnels sur tout le territoire. Le service public d'éducation a pour mission d'éduquer l'ensemble de la jeunesse et de lutter contre les inégalités, sociales et territoriales.</p>	
<p>Son organisation, qui devrait être identique partout, doit participer à la construction de l'égalité réelle des droits.</p>	
<p>La prise en compte des difficultés locales ne passe pas par un affranchissement des règles nationales mais par des moyens supplémentaires pour une organisation pédagogique plus soucieuse des besoins des élèves.</p>	
<p>Le SNES-FSU porte un projet de coopération des personnels, dans le respect et l'exercice des droits et devoirs de chacun, propre à construire une école respectueuse des intérêts de ses usagers.</p>	
<p>La mise en œuvre collective des droits statutaires de nos métiers et celle de nos professionnalités sont les meilleures garantes de l'intérêt général.</p>	
<p>Le SNES-FSU a veillé à ce que la nouvelle organisation des modalités d'évaluation des personnels rende plus facile cet exercice de la liberté pédagogique. Nous avons participé là à la construction d'un puissant outil d'affirmation de la professionnalité des personnels d'éducation et d'enseignement.</p>	<p>Le SNES-FSU <del>a veillé</del> <b>continuera à se battre pour que</b> <del>à ce que</del> la nouvelle organisation des modalités d'évaluation des personnels rende plus facile cet exercice de la liberté pédagogique. Nous avons participé là à la construction d'un puissant outil d'affirmation de la professionnalité des personnels d'éducation et d'enseignement.</p>
<p><b>1.2. Organiser ensemble notre quotidien : les personnels d'enseignement et d'éducation premiers acteurs dans les domaines pédagogiques et éducatifs de l'établissement</b></p>	
<p>Il est urgent que les personnels d'enseignement et d'éducation puissent s'affirmer partout comme des acteurs dans les domaines pédagogiques et éducatifs. Il s'agit de faire vivre et respecter la liberté pédagogique.</p>	<p>Il est urgent que les personnels d'enseignement et d'éducation puissent s'affirmer partout comme des acteurs <b>et des concepteurs</b> dans les domaines pédagogiques et éducatifs. Il s'agit de faire vivre et respecter la liberté pédagogique.</p>

<p>Redonner vie à cette liberté implique de revoir profondément les modalités de fonctionnement des établissements et les rapports hiérarchiques.</p>	
<p>Faire confiance aux personnels est une urgence. Que le ministre, qui prétend en faire le point clé de sa politique commence par renoncer à l'empilement des différents conseils et renonce aussi à imposer méthodes et pratiques.</p>	
<p>La question des choix pédagogiques se pose à deux niveaux. Certaines décisions relèvent de l'autonomie de l'établissement et donc pour partie du conseil d'administration, d'autres relèvent de l'autonomie professionnelle et de choix individuels ou collectifs.</p>	
<p>Concernant les premières (utilisation de la DHG notamment) le CA doit jouer son rôle et respecter les prérogatives des équipes pédagogiques. Ainsi, concernant la partie pédagogique du projet d'établissement il ne peut statuer que sur proposition des équipes pédagogiques. Concernant les secondes, nombre de décisions (utilisation des crédits d'enseignement, préparation de la rentrée scolaire, organisation d'activités pédagogiques transversales ou communes à plusieurs classes, élaboration de la partie pédagogique du projet d'établissement...) <del>ont été prises sans réelle concertation ou transparence.</del></p>	<p>Concernant les premières (utilisation de la DHG notamment) le CA doit jouer son rôle et respecter les prérogatives des équipes pédagogiques. Ainsi, concernant la partie pédagogique du projet d'établissement il ne peut statuer que sur proposition des équipes pédagogiques. Concernant les secondes, nombre de décisions (utilisation des crédits d'enseignement, préparation de la rentrée scolaire, organisation d'activités pédagogiques transversales ou communes à plusieurs classes, élaboration de la partie pédagogique du projet d'établissement...) <del>ont été prises sans réelle concertation ou transparence.</del> <b>doivent pouvoir être prises dans la concertation et la transparence. Les personnels doivent pouvoir disposer du temps nécessaire à la réflexion et à la préparation de ces décisions.</b></p>
<p>Parce que, dans son mode de désignation et de fonctionnement, il ne respecte pas l'autonomie professionnelle des personnels, le conseil pédagogique ne répond pas à l'exercice de ces responsabilités collectives des équipes.</p>	<p><del>Parce que, dans son mode de désignation et de fonctionnement, il ne respecte pas l'autonomie professionnelle des personnels, le conseil pédagogique ne répond pas à l'exercice de ces responsabilités collectives des équipes.</del></p>
<p>Le CA n'a pas plus vocation et légitimité à s'y substituer sur ces points. Il nous faut trouver les conditions d'exercice de notre pouvoir pédagogique.</p>	<p><del>Le CA n'a pas plus vocation et légitimité à s'y substituer sur ces points. Il nous faut trouver les conditions d'exercice de notre pouvoir pédagogique.</del></p>
<p>Les équipes doivent décider de ce qui concerne leur discipline ou champ disciplinaire : dans le respect de la liberté pédagogique de chacun, le conseil d'enseignement est le lieu de ces décisions entre professionnels.</p>	<p>Les équipes doivent décider de ce qui concerne leur discipline ou champ disciplinaire : dans le respect de la liberté pédagogique de chacun, le conseil d'enseignement est le lieu de ces décisions entre professionnels. <b>Ni le conseil pédagogique ni le conseil d'administration n'ont vocation à remettre en cause l'autonomie professionnelle des personnels et la liberté pédagogique inscrite dans la loi.</b> <b>Le conseil pédagogique tel qu'il fonctionne le plus souvent ne permet pas la construction des réflexions pédagogiques.</b> <b>La place et le rôle des équipes pédagogiques doivent être réaffirmés. Les équipes pédagogiques disciplinaires réunies en conseil d'enseignement d'une part et les équipes pédagogiques en charge d'un même classe constituées de l'ensemble des personnels enseignants, d'éducation, infirmier, psy-en et services sociaux d'autre part, doivent devenir de réels lieux de réflexion et d'élaboration des projets qui</b></p>

	<i>permettent de répondre aux différentes problématiques rencontrées chaque année auprès des élèves que nous accueillons et auprès de qui nous intervenons sur le terrain dans nos établissements. Pour mener ces réflexions, le snes revendique qu'un temps de concertation soit inclus dans les services, non augmentés selon des modalités décidées collégalement.</i>
Les questions pédagogiques globales à un niveau, à un cycle, à un établissement doivent trouver les moments de leur débat démocratique.	
Il faut se saisir de tous les outils HMIS, AG... pour traiter syndicalement ces questions et participer à l'élaboration des positions syndicales à défendre en CA. Cela peut être aussi l'occasion, en lien avec élus des personnels au CA et les échelons syndicaux, d'affirmer la voix des personnels dans un dialogue avec les collectivités territoriales : rejets publics de dispositifs pédagogiques non concertés, demandes de matériel pédagogique plus adapté et concerté...	
Pour les décisions pédagogiques collectives transversales qui ne relèvent pas nécessairement d'autres légitimités (CA, conseil d'enseignement...) le SNES demande la banalisation de demi-journées pour qu'elles puissent être travaillées, débattues et tranchées dans un cadre où tous les personnels d'éducation et d'enseignement sont invités.	
Faut-il laisser la possibilité à ces lieux de travail entre pairs de fixer démocratiquement chaque année leurs modalités de fonctionnement ?	
<b>1.3. S'affirmer dans les instances de la vie de l'établissement</b>	
L'État doit retrouver les prérogatives qui favorisent l'égalité de traitement des usagers (financement, programmes, horaires, recrutement...) et dans ce cadre, veiller à faire appliquer la vie démocratique de l'autonomie de l'établissement.	
Cela passe par un retour aux équilibres initiaux en abrogeant les modifications du code de l'éducation de février 2010 (vote DHG) et en obtenant de l'État qu'il assume, en ce domaine comme il le fait dans d'autres, son rôle d'autorité de tutelle par le contrôle de légalité. Le chef d'établissement, représentant de l'État, le CA instance délibérative de l'EPL et les personnels pour la dimension pédagogique et éducative constituent un attelage qui ne peut fonctionner au bénéfice des usagers que si la place de chacun est pleinement respectée.	Cela passe par un retour aux équilibres initiaux en abrogeant les modifications du code de l'éducation de février 2010 (vote DHG) et en obtenant de l'État qu'il assume, en ce domaine comme il le fait dans d'autres, son rôle d'autorité de tutelle par le contrôle de légalité. Le chef d'établissement, représentant de l'État, le CA instance délibérative de l'EPL et les personnels pour la dimension pédagogique et éducative constituent un attelage qui ne peut fonctionner au bénéfice des usagers que si la place de chacun est pleinement respectée. <b>Les UPP doivent redevenir des EPLE à part entière.</b>
Les mandats de Grenoble et Marseille sur le fonctionnement des CA, du Conseil pédagogique et les élus du personnel, sont toujours d'actualité.	
<b>2. Les personnels</b>	

<p>Le management que nous dénonçons dans la première partie a des conséquences sur la gestion des personnels (titulaires comme non-titulaires) et leurs conditions de travail. Nos revendications sur l'autonomie des établissements et sur la démocratie interne et celles pour les personnels sont complémentaires.</p>	<p><i>Les suppressions des CHSCT et les modifications annoncées du rôle des CAP qui seraient dessaisies de la gestion collective des carrières pour ne plus être que des voies de recours individuel, est un signal de mépris donné par le gouvernement et une attaque frontale du cadre paritaire. Le Snés-Fsu réaffirme la nécessité de renforcer les moyens et les prérogatives des CHSCT pour assurer des conditions décentes de travail aux salariés, et le rôle des CAP pour assurer la transparence dans la gestion des carrières des personnels.</i></p> <p>Le management que nous dénonçons dans la première partie a des conséquences sur la gestion des personnels (titulaires comme non-titulaires) et leurs conditions de travail. Nos revendications sur l'autonomie des établissements et sur la démocratie interne et celles pour les personnels sont complémentaires.</p>
<p><b>2.1. Recrutement – Formation initiale</b></p>	
<p>La période qui vient de s'achever a été marquée par une reprise des recrutements dans l'enseignement, mais aussi par la persistance de la crise du recrutement. Notre revendication d'une augmentation du nombre de postes aux concours a été entendue partiellement par le gouvernement précédent, mais de façon insuffisante au regard des besoins et du retard accumulé pendant de trop nombreuses années.</p>	<p><del>La période qui vient de s'achever a été marquée par une reprise des recrutements dans l'enseignement, mais aussi par la persistance de la crise du recrutement. Notre revendication d'une augmentation du nombre de postes aux concours a été entendue partiellement par le gouvernement précédent, mais de façon insuffisante au regard des besoins et du retard accumulé pendant de trop nombreuses années.</del></p> <p><b>Le service public d'Éducation Nationale depuis de très nombreuses années est marqué par une crise profonde du recrutement. C'est l'avenir de la profession qui aujourd'hui reste posé tant au niveau quantitatif que qualitatif. Cette crise est liée à trois facteurs principaux sur lesquels il est urgent d'agir. L'attractivité de notre profession (manque de reconnaissance sociale, une carrière insuffisamment rémunérée et en particulier le début, durcissement des conditions de travail) est devenue préoccupante. L'entrée dans le métier, d'autre part, a été rendue plus difficile. Enfin, la politique malthusienne des postes aux concours dissuade chaque année un nombre trop important d'étudiants de s'engager dans nos métiers, notamment dans les disciplines les plus en tension, politique que le gouvernement actuel amplifie avec la suppression de 2600 postes de stagiaires, ce qui entraîne une baisse des postes aux concours avoisinant les 20 %.</b></p>
<p>Il n'a pas pris les mesures indispensables pour pourvoir tous les postes. Le SNES-FSU fait valoir depuis longtemps la nécessité de prérecruter pour assurer une formation exigeante et pour constituer un vivier de candidats en nombre suffisant afin de lutter contre cette crise de recrutement.</p>	<p><del>Il n'a pas pris les mesures indispensables pour pourvoir tous les postes. Le SNES-FSU fait valoir depuis longtemps la nécessité de prérecruter pour assurer une formation exigeante et pour constituer un vivier de candidats en nombre suffisant afin de lutter contre cette crise de recrutement.</del></p>
<p>Tout en utilisant ce vocabulaire, le gouvernement précédent a mis en place des dispositifs qui amputent la formation, développent et pérennisent en réalité la précarité</p>	<p>Tout en utilisant ce vocabulaire, le gouvernement précédent a mis en place des dispositifs qui amputent la formation, développent et pérennisent en réalité la précarité</p>

et n'ont pas prouvé leur efficacité comme les deux versions d'EAP, les M1 en alternance....	<del>et n'ont pas prouvé leur efficacité comme les deux versions d'EAP, les M1 en alternance....</del>
Le ministre actuel évoque à nouveau le terme de prérecrutement en indiquant que les AED pourraient être les premiers concernés par ce dispositif.	<del>Le ministre actuel évoque à nouveau le terme de prérecrutement en indiquant que les AED pourraient être les premiers concernés par ce dispositif.</del>
Cela signifierait à nouveau un refus de construire un dispositif donnant aux étudiants la possibilité de se consacrer pleinement à la préparation des concours. Pire encore, il prend prétexte des difficultés à recruter pour revenir à une politique malthusienne : 2 600 emplois de stagiaires sont supprimés au budget ce qui entraîne une baisse des postes offerts aux concours qui avoisine en moyenne les 20 %.	<del>Cela signifierait à nouveau un refus de construire un dispositif donnant aux étudiants la possibilité de se consacrer pleinement à la préparation des concours. Pire encore, il prend prétexte des difficultés à recruter pour revenir à une politique malthusienne : 2 600 emplois de stagiaires sont supprimés au budget ce qui entraîne une baisse des postes offerts aux concours qui avoisine en moyenne les 20 %.</del>
Attirer des étudiants vers nos métiers en particulier dans les disciplines déficitaires est une urgente nécessité.	Attirer des étudiants vers nos métiers en particulier dans les disciplines déficitaires est une urgente nécessité. <b><i>Le Snés réaffirme la nécessité d'un haut niveau de qualification pour entrer dans nos métiers permettant de justifier notre rémunération de cadres A .</i></b>
Les prérecrutements sont l'un des leviers qui ont permis dans le passé de lutter contre les crises de recrutement.	
Il nous faut affiner notre conception des prérecrutements adoptée dans les congrès précédents : un concours à options avec une option particulière ?	
Une dispense des épreuves écrites ?	<del>Une dispense des épreuves écrites ?</del>
Quelle articulation entre aides aux étudiants et pré-recrutements ?	
Nous devons réaffirmer notre mandat de l'accès à nos corps par les trois voies de recrutement : une voie par concours à master échoué, une voie qui permet par la VAE de valider un master pour les candidats ayant une expérience professionnelle et la voie des prérecrutements à laquelle seront dévolus 50 % des postes, l'agrégation revalorisée devenant l'unique niveau de recrutement pour les professeurs et CPE.	<del>Nous devons réaffirmer notre mandat de l'accès à nos corps par les trois voies de recrutement : une voie par concours à master échoué, une voie qui permet par la VAE de valider un master pour les candidats ayant une expérience professionnelle et la voie des prérecrutements à laquelle seront dévolus 50 % des postes, l'agrégation revalorisée devenant l'unique niveau de recrutement pour les professeurs et CPE.</del>  <b><i>Un haut niveau de qualification. Le métier d'enseignant suppose un haut niveau de qualification : conception de séquences pédagogiques, responsabilité de la réussite et de la progression de la jeunesse, mise en relation avec les apports de la recherche tant dans la discipline de l'enseignant que dans les sciences de l'éducation. Un recrutement par concours au niveau minimum du Master 2 est donc indispensable. L'accès à nos corps à ce niveau de qualification doit pouvoir se faire par différentes voies de recrutement : une voie par concours à niveau de diplôme universitaire Master 2 et par la VAE qui</i></b>



	<p><i>permettrait de valider un master pour les candidats ayant une expérience professionnelle.</i></p>
<p>Comment faire avancer ce mandat ?</p>	<p><i>Comment faire avancer ce mandat ? Instaurer des pré-recrutements. La généralisation des pré-recrutements doit contribuer à réguler la crise du recrutement et permettre une plus grande démocratisation dans l'accès aux métiers de l'enseignement dès lors que le niveau de diplôme est plus élevé. Progressivement aux niveaux L2, L3 et M1 des concours doivent être organisés dans les universités pour recruter en tant qu'élèves fonctionnaires, des étudiants qui décident de s'engager dans les métiers de l'enseignement. A l'issue des épreuves écrites les étudiants recrutés sont rémunérés et cotisent pour la retraite tout en s'engageant à servir l'Etat durant 8, 9 ou 10 ans après leur réussite au concours ;</i></p>
<p><b>L'année de stage</b></p>	<p><i>L'entrée dans le métier. La création des ESPE et les différentes réformes qui ont eu lieu depuis 2012 restent encore très insatisfaisantes. Le système est à l'heure actuelle encore en partie boiteux : un mille feuille administratif (espe, fde, universités, établissements du second degré), une multitude de statuts et d'intervenants pour les stagiaires (préparation du M1 et préparation du concours ou préparation du M2 et stage en responsabilité avec tuteurs fac ou espe et tuteurs établissements). Cette situation est source de tensions et les nombreux conflits entre second degré et Université doivent cesser car trop souvent ils se font au détriment des stagiaires et des étudiants débordés. L'entrée dans le métier est aujourd'hui encore trop souvent marqué par des situations vécues comme trop violentes par un grand nombre de jeunes enseignants : une mise en contact avec la classe et le groupe élèves trop soudaine et souvent mal préparée, une prise en charge d'élèves en vue d'assurer la formation de tout un groupe d'élèves parfois même dans des classes d'examen. Il n'est pas acceptable qu'un service public (médecine, justice, police, éducation.) puisse accepter de sacrifier des usagers (ici des élèves). Notre mandat doit être renouvelé. L'année de stage, le professeur stagiaire doit pouvoir effectuer 1/3 de service en doublon avec un tuteur. Le titulaire, entrant dans le métier effectue 1/3 de cours en responsabilité lors de sa première année , et deux tiers de cours en responsabilité la deuxième année.</i></p>
<p>Dans le cadre actuel, la formation initiale durant l'année de stage est jugée souvent inadaptée, lourde et stressante.</p>	

Notre revendication du concours placé après le M2 et d'une année de stage dont le volume horaire face aux élèves ne doit pas dépasser le tiers du service du stagiaire prend tout son sens.	
Quelles revendications immédiates doit-on faire valoir si le cadre de la formation avec le concours en M1 et le stage en responsabilité à mi-temps perdure ?	
Le nombre d'heures de master tend à s'harmoniser à la baisse entre les ESPE et à l'intérieur d'une même ESPE néanmoins la revendication d'un cadrage national plus fort reste pertinente sur plusieurs points pour former des professeurs et CPE qui pourront exercer sur l'ensemble du territoire national.	
Les ESPE doivent avoir un fonctionnement plus démocratique. La voix des usagers et des formateurs doit être mieux prise en compte.	
Le budget doit être fléché.	
<b>Plan de titularisation</b>	
Après 5 sessions, le dispositif de la loi Sauvadet a exclu un grand nombre de contractuels de l'accès au statut de fonctionnaire.	
Ce dispositif prenant fin en 2018, le SNES-FSU revendique qu'il soit remplacé par un plan de titularisation qui favorise une réelle résorption de la précarité.	
En 2016, le SNES-FSU a adopté dans ses mandats un plan de titularisation de tous les contractuels en poste ou au chômage, assorti d'un réemploi à temps complet avec, pour les plus anciens dispense des épreuves théoriques, nomination comme stagiaires et validation selon les conditions en vigueur. Pour les autres, un seul critère pour se présenter au concours réservé : une ancienneté de quatre ans à la date de clôture des inscriptions.	En 2016, le SNES-FSU a adopté dans ses mandats un plan de titularisation de tous les contractuels en poste ou au chômage, assorti d'un réemploi à temps complet avec, pour les plus anciens dispense des épreuves théoriques, nomination comme stagiaires et validation selon les conditions en vigueur. <b><i>Des formations spécifiques qualifiantes doivent leur être proposées.</i></b> Pour les autres, un seul critère pour se présenter au concours réservé : une ancienneté de quatre ans à la date de clôture des inscriptions <b><i>sans prendre en compte les périodes d'interruption.</i></b> <b><i>Le concours réservé , qui doit être maintenu, doit être élargi à tous les non titulaires y compris ceux de formation continue GRETA et les AED qui en sont exclus .</i></b>
L'institution doit assurer l'acquisition du master par VAE et décharges de service pour préparer les concours.	
Pour les contractuels CO-Psy, non titulaires d'un M2 de psychologue, une formation continue et VAE pour obtenir le diplôme.	
Nos mandats antérieurs prenaient appui sur la réouverture des discussions sur le recrutement réservé pour les non-titulaires.	

Faut-il poursuivre cette stratégie visant à récrire la loi en ne retenant qu'un seul critère pour que le plus grand nombre puisse candidater ?	<del>Faut-il poursuivre cette stratégie</del> <b>Il faut poursuivre cette stratégie</b> Faut-il poursuivre cette stratégie visant à récrire la loi en ne retenant qu'un seul critère pour que le plus grand nombre puisse candidater
Quelles autres propositions pour un accès à la titularisation par dispense des épreuves théoriques, selon l'ancienneté des contractuels, leur niveau de diplôme... ?	
<b>La titularisation et les évaluations dans le cadre de l'ESPE</b>	
Les mandats de Grenoble restent d'actualité.	
Le SNES réitère sa demande que l'ensemble des renouvellements de stage et des refus de titularisation soient soumis à l'avis des CAP. En cas de non titularisation, le renouvellement de stage doit être prioritairement proposé.	
<b>2.2. Accompagnement et formation continue</b>	
La demande « d'accompagnement professionnel » est devenue statutaire, ce qui ouvre des droits aux personnels en termes de formation continue, même si cela ne la résume pas.	
Nos mandats des congrès précédents sur la formation continue sont toujours d'actualité, notamment :	
• l'exigence de formation continue de qualité, sur le temps de service, en présentiel ;	
• la prise en charge des frais afférents ;	
• la nécessité de consulter les personnels pour élaborer des contenus de formation.	
Le contingent des congés formation doit être abondé pour une réelle prise en compte des besoins des collègues.	
Quel volume annuel (journées de formation) par agent ?	
Quelle utilisation du compte personnel de formation (CPF) et quelles formes peut-il prendre ?	<del>Quelle utilisation du compte personnel de formation (CPF) et quelles formes peut-il prendre ?</del> <b>Les coûts de formation doivent être pris en charge par l'employeur, et si la formation se déroule sur un temps scolaire, des décharges horaires doivent être attribuées</b>
Quelles formes de réactivation du congé mobilité ?	
<b>Tuteurs/formateurs</b>	
Quelle appréciation portons-nous sur la mise en place du CAFFA ?	<del>Quelle appréciation portons-nous sur la mise en place du CAFFA ?</del>

	<p><i>La possibilité de s'inscrire au CAFFA doit être ouverte à tous les collègues demandeurs, et non plus être soumise à l'autorisation de l'inspection. Il faut veiller à une plus grande diversité des profils et éviter tout formatage.</i></p>
<p>Doit-on faire évoluer nos revendications sur les tuteurs ?</p>	<p>Doit-on faire évoluer nos revendications sur les tuteurs ?  <i>Le recrutement et la professionnalisation des tuteurs doivent être améliorés et les plans de formation des ESPE être davantage adaptés à la réalité du terrain</i></p>
<p><b>2.3. Carrière – Rémunérations</b></p>	
<p>Les principales mesures « PPCR » permettent, malgré leurs imperfections, d'avancer dans notre revendication d'amélioration générale des carrières : raccourcissement global de la durée de la classe normale ; quasi déconnexion entre avancement et évaluation professionnelle ; accès pour tous à la hors-classe ; nouveau grade de débouché (classe exceptionnelle) permettant l'accès à la HEA pour les professeurs certifiés, CPE et Psy-ÉN, à la HEB pour les professeurs agrégés et de chaires supérieures ; intégration d'une partie des indemnités et primes dans le traitement indiciaire... Reste cependant entière notre revendication historique d'un déroulement de carrière permettant à tous l'accès, sans barrage de grade, à l'échelle de rémunération revalorisée des professeurs agrégés.</p>	<p>Les principales mesures « PPCR » permettent, malgré leurs imperfections, d'avancer dans notre revendication d'amélioration générale des carrières : raccourcissement global de la durée de la classe normale ; quasi déconnexion entre avancement et évaluation professionnelle ; accès pour tous à la hors-classe ; nouveau grade de débouché (classe exceptionnelle) permettant l'accès à la HEA pour <b>20 % des promus chez</b> les professeurs certifiés, CPE et Psy-ÉN, à la HEB pour les professeurs agrégés et de chaires supérieures ; intégration d'une partie des indemnités et primes dans le traitement indiciaire... <i>Les efforts à faire restent encore importants. Le niveau de rémunération des carrières reste encore insuffisant. Mais surtout le niveau de rémunération des enseignants français est très largement insuffisant par rapport aux niveaux de rémunération des enseignants des autres pays développés. Il est indispensable de mettre en place un rattrapage des niveaux de rémunération c'est-à-dire aussi de reconnaissance sociale de nos professions.</i> Reste cependant entière notre revendication historique d'un déroulement de carrière permettant à tous l'accès, sans barrage de grade, à l'échelle de rémunération revalorisée des professeurs agrégés <b>dans le cadre d'un avancement au rythme le plus favorable pour tous, entièrement déconnecté de l'évaluation. Dans l'immédiat, le poids de la valeur professionnelle dans les changements de grade, doit diminuer au profit de celui de l'ancienneté. De la même manière, aucun barrage ne doit perdurer pour l'accès des certifiés et assimilés aux indices hors échelle A. Par ailleurs, le SNES-FSU doit faire en sorte que les conditions réglementaires imposées par l'administration, pour restreindre la participation des élus aux CAPA soient revues.</b></p> <p><i>En raison du reclassement dans la nouvelle carrière, les rectorats, sur consigne du MEN ont refusé la prise en compte des mois d'ASA si la promotion des collègues était ramenée à une date antérieure au 01.09.17 lors des CAPA de changement d'échelon, reportant la prise en compte des mois acquis sur une prochaine promotion ; Le SNES-FSU demande que les collègues soient réintégrés dans leurs droits.</i></p>

En rupture avec les engagements de l'État-employeur, le report d'un an des mesures de revalorisation indiciaire prévues à compter du 1/01/2018 est inacceptable.	
De même, le gel de la valeur du point d'indice réactive le déclassement salarial de nos professions.	
Le SNES-FSU revendique l'indexation immédiate de cette valeur sur l'indice des prix et un plan de rattrapage pour compenser les pertes cumulées de pouvoir d'achat.	
Attaché à l'unité de la Fonction publique, il combat tout projet de différenciation de la valeur du point d'indice entre ses trois versants. CSG : le SNES-FSU conteste les modalités de compensation partielle de son augmentation.	
Enfin, il demande l'intégration de la plupart des indemnités dans le traitement.	
<b>Classement/reclassement</b>	
Dans le cadre des nouvelles carrières, les règles générales de classement/reclassement du décret n° 51-1423 doivent être revues (coefficients caractéristiques en raison de la durée de la nouvelle carrière, prise en compte du nouveau grade : classe exceptionnelle...).	
De plus, la clause interruptive de prise en compte des services en qualité d'agent public non titulaire (interruption de fonctions supérieure à un an) doit être abrogée et la totalité des services antérieurs à l'entrée dans le corps (ATER, allocataire de recherche, moniteur et doctorant contractuel) doit être prise en compte comme c'est le cas actuellement pour les enseignants-chercheurs.	
Le SNES-FSU rappelle sa demande de prise en compte de l'ensemble des parcours professionnels antérieurs, que ce soit dans le public ou dans le privé, sur le modèle de ce qui se fait dans les classements de certains PLP.	
Le SNES-FSU continue de revendiquer le bénéfice pour les contractuels des coefficients caractéristiques des MAII du décret n° 51-1423.	
<b>2.4. Évaluation</b>	

<p>Les nouvelles modalités d'évaluation professionnelle (les « rendez-vous de carrière ») se mettent en place cette année.</p>	
<p>Ce nouveau système présente des avancées : quasi-déconnexion entre évaluation et avancement dans la carrière ; définition nationale du calendrier, des modalités et des critères de l'évaluation ; possibilité d'appel en CAP...</p>	<p>Ce nouveau système présente des avancées : <del>quasi-déconnexion entre évaluation et avancement dans la carrière</del> ; définition nationale du calendrier, des modalités et des critères de l'évaluation ; possibilité d'appel en CAP... Toutefois, <b>la déconnexion entre évaluation et avancement dans la carrière n'est pas totale et</b> ce système porte en son sein des dangers : parcellisation de l'activité professionnelle, risque d'ingérence managériale par les chefs d'établissement dans le cœur de nos métiers... <b>Le nouveau système d'évaluation valorise un grand nombre d'activités qui ne font pas partie de nos ORS. L'évaluation doit être recentrée sur l'activité dans la classe.</b></p>
<p>Pour les CPE, ces nouvelles modalités doivent permettre le regard sur le cœur des pratiques professionnelles et de sortir du face-à-face avec les chefs d'établissement. Toutefois, ce système porte en son sein des dangers : parcellisation de l'activité professionnelle, risque d'ingérence managériale par les chefs d'établissement dans le cœur de nos métiers...</p>	<p>Pour les CPE, ces nouvelles modalités doivent permettre le regard sur le cœur des pratiques professionnelles et de sortir du face-à-face avec les chefs d'établissement.</p>
<p>Concernant les Psy-ÉN et les CPE, la revendication de création d'une inspection spécifique issue du corps garde toute sa pertinence, de même que celle d'une inspection issue de la discipline en ce qui concerne les professeurs-documentalistes.</p>	
<p>Il convient de dresser dès à présent un premier bilan de la campagne d'évaluation 2017-2018 et de préparer la campagne de contestation, droit nouveau des personnels, qui s'ouvrira en septembre.</p>	
<p>Le Congrès devra débattre des actions à mener pour conseiller, suivre et défendre les collègues dans ce nouveau cadre.</p>	
<p><b>2.5. Mobilité</b></p>	
<p>Le SNES-FSU porte le droit à des affectations justes, contrôlées et arrêtées selon des règles communes connues de tous et appliquées à tous, examinées dans les commissions paritaires et conformes aux avis qu'elles rendent.</p>	
<p>Le SNES-FSU réaffirme ses mandats sur :</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• l'unicité des opérations de 1ère affectation – mutation – réintégration ;</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• le respect du barème, cadrage national et rééquilibrage des éléments du barème, notamment en terme de juste prise en compte de la réalité des situations individuelles, de famille et d'exercice professionnel ;</li> </ul>	<p>Le respect du barème, cadrage national et rééquilibrage des éléments du barème, notamment en terme de juste prise en compte de la réalité des situations individuelles,</p>

	de famille et d'exercice professionnel , <b>non diffusion par l'administration des projets de mouvements.</b>
• la limitation du profilage des postes.	
La bataille de longue haleine menée pour que le barème et les éléments le composant aient une assise statutaire est en passe d'être gagnée avec la modification du statut général et celles à venir des statuts particuliers.	
Le SNES-FSU s'appuiera sur cette nouvelle situation pour gagner un barème plus équilibré, prenant mieux en compte la réalité des situations individuelles et renforcer le cadre national de la phase intra du mouvement.	
<b>2.6. Conditions d'emploi et de service</b>	
L'action revendicative pour réduire le temps et la charge de travail, améliorer les conditions de travail, doit se poursuivre : réduction du maximum hebdomadaire de service, élargissement du système des pondérations avec augmentation des coefficients.	L'action revendicative pour réduire le temps et la charge de travail, améliorer les conditions de travail, doit se poursuivre : réduction du maximum hebdomadaire de service, élargissement du système des pondérations avec augmentation des coefficients( <i>professeurs de lettres en 2de, et suppression du verrou d'une heure</i> )
Le SNES-FSU revendique l'extension de la pondération « REP+ » à l'ensemble des établissements où se concentrent les difficultés, dans une carte étendue de l'éducation prioritaire rénovée. L'usage de l'outil numérique doit respecter la séparation entre sphères professionnelle et privée. Des règles nationales doivent être définies pour assurer le droit à la déconnexion.	
Travail collectif : les logiques de l'autonomie se traduisent par la mise en concurrence des personnels et des disciplines, néfaste à l'organisation du travail collectif. S'ajoutent les injonctions aux « bonnes pratiques » et/ou à « l'innovation ».	
Le SNES-FSU réaffirme qu'il revient aux personnels de penser une organisation collective du travail qui respecte la liberté pédagogique, l'autonomie et le développement professionnels.	
La réflexion collective sur le métier permet, quand elle est menée hors pression managériale, de promouvoir un travail de qualité et d'affirmer notre autonomie professionnelle (cf. congrès de Reims et Grenoble).	
Compléments de service : le SNES-FSU réaffirme le caractère exceptionnel que doit recouvrir le complément de service, revendique 2 heures de réduction du maximum de service pour tout complément de service, un cadre national sur l'attribution du complément de service, une limitation en temps et en distance.	

Concernant l'implantation de postes de CPE en service partagé, contraire au statut, il convient de continuer à la combattre (mandat de Grenoble).	
Missions particulières : le SNES-FSU revendique un cadre national plus fort rendant prioritaires les allègements ou décharges de service pour les missions nécessaires au bon fonctionnement des enseignements (coordination de discipline, gestion des cabinets et laboratoires, gestion du matériel et des collections disciplinaires...).	
Il exige que soit établi un bilan ministériel exhaustif et contradictoire sur l'attribution des missions particulières, leurs modalités de reconnaissance (allègement du service ou indemnité) et la consommation des IMP.	
<b>TZR</b> : la pénurie de titulaires remplaçants ne se résout pas, la situation du remplacement devient plus difficile, les conditions d'exercice restent dégradées. Les situations sont diverses selon les académies, mais partout les TZR rencontrent des difficultés à faire respecter leurs droits. Le SNES-FSU continue de faire de la défense des TZR et de la question du remplacement une priorité et réaffirme les revendications des congrès antérieurs.	<b>TZR</b> : la pénurie de titulaires remplaçants ne se résout pas, la situation du remplacement devient plus difficile, les conditions d'exercice <i>sont de plus en plus</i> <del>restent</del> dégradées. Les situations sont diverses selon les académies, mais partout les TZR rencontrent des difficultés à faire respecter leurs droits. Le SNES-FSU continue de faire de la défense des TZR et de la question du remplacement une priorité et réaffirme les revendications des congrès antérieurs.
<b>CPE</b> : L'engagement du SNES-FSU pour l'évolution du référentiel de compétence de 2013 et l'actualisation de la circulaire de missions a permis de conforter la reconnaissance des fondamentaux du métier. Le SNES-FSU s'inscrit dans une lecture offensive de la circulaire de 2015, point d'appui pour le respect des missions et du temps de travail.	
Le SNES-FSU refuse l'implantation de postes de CPE en service partagés contraires à leur statut. Il continuera de s'opposer, conformément au mandat de Grenoble, à tout redéploiement qui conduirait à une telle implantation.	
<b>Personnels de la FCA</b> : Aucune réforme de la formation professionnelle initiale et continue ne peut se faire sans l'ÉN. La reconnaissance des personnels de la FCA et de leurs métiers nécessite la reprise des discussions avec le ministère (GT15 et Comité National de Suivi).	
Le SNES-FSU revendique l'harmonisation nationale des règles et pratiques de gestion, une amélioration significative du fonctionnement des instances et des conditions d'emploi : prolongation du CPIF, postes de DO hors CFC, ancrage pédagogique des coordinateurs, revalorisation des grilles.	
<b>2.7. Les personnels non-titulaires</b>	



Le décret 2016-1171 sur la gestion des non-titulaires, est interprété restrictivement et souvent détourné de son objectif et certaines académies profitent toujours de l'absence de cadrage national.	
Le SNES-FSU demande un cadrage national de la gestion des non titulaires : grille de salaire commune à tous les agents se basant sur l'expérience professionnelle et le niveau de qualification, CCP d'affectation et de non-renouvellement dans toutes les académies.	Le SNES-FSU demande un cadrage national de la gestion des non titulaires : grille de salaire commune à tous les agents se basant sur l'expérience professionnelle et le niveau de qualification, CCP d'affectation et de non-renouvellement dans toutes les académies <b>et des indemnités de déplacements</b>
Depuis avril 2016, le transfert de la gestion des non-titulaires à Pôle emploi engendre un changement important dans le calcul des droits, Pôle emploi imposant aux contractuels d'enseignement, d'éducation et de psychologie en CDD des règles applicables aux salariés du privé.	
Le SNES-FSU doit donc obtenir des garanties sur :	
• la délivrance immédiate des attestations de fin d'activité ;	
• la non-réduction des ICCP et de la durée d'indemnisation.	
Le SNES-FSU revendique que les Maîtres auxiliaires qui ont opté pour le CDI bénéficient des mêmes grille de rémunération que l'ensemble des contractuels d'enseignement, d'éducation et de psychologie.	
Les contractuels en CDD à temps incomplet non choisi et ceux proches de la retraite peuvent être placés dans une situation de grande précarité dans l'exercice de leur métier (difficultés financières, difficultés au changement d'établissement chaque année...).	Les contractuels en CDD <b>ou en CDI</b> à temps incomplet non choisi et ceux proches de la retraite peuvent être placés dans une situation de grande précarité dans l'exercice de leur métier (difficultés financières, difficultés au changement d'établissement chaque année...).
Les femmes enceintes peuvent être confrontées au risque de non renouvellement du fait de leur situation.	Les femmes enceintes peuvent être confrontées au risque de non renouvellement du fait de leur situation. <b>Le recrutement doit se fonder sur l'ancienneté du non-titulaire sans discrimination de sa situation personnelle</b>
Quelles revendications pour mieux défendre ces personnels ?	Quelles revendications pour mieux défendre ces personnels ?  <b>Le Snes demande que la situation des anciens CDI à temps incomplet soit revue annuellement afin d'augmenter leur quotité, et ce avant de recruter de nouveaux non-titulaires. Pour les nouveaux CDI, la bascule doit se faire à temps complet, quelle que soit la quotité du dernier contrat détenu. Afin que ces personnels puissent</b>

	<p><i>bénéficiaire d'une mobilité, le transfert d'un CDI d'une académie à l'autre doit être rendu plus facile, il est à ce jour trop exceptionnel.</i></p> <p><i>Pour les collègues en CDD, le Snés-Fsu revendique le paiement systématique en fin de mois même si le contrat a débuté en cours de mois: en effet, même les avances laissent ces personnels dans des situations financières catastrophiques.</i></p> <p><i>Enfin les non-titulaires doivent pouvoir bénéficier des aides sociales de leur employeur en cas de contrat de courte durée et des mêmes conditions de remboursement de toutes indemnités.</i></p>
<p><b>AED</b> : Les AED doivent bénéficier d'une vraie reconnaissance professionnelle, reconnaissance qui passe par leur intégration à la vie collective des équipes pédagogiques et éducatives de l'établissement (accès à la salle des professeurs, casiers individuels afin d'être tenus informés des échanges professionnels et syndicaux) mais également par une prise en compte par le ministère : ainsi, les AED recrutés dans des établissements classés REP/REP+ doivent-ils toucher la prime allouée à tous les autres personnels de ces établissements et dont ils sont toujours exclus.</p>	<p>Les AED doivent bénéficier d'une vraie reconnaissance professionnelle, reconnaissance <b>comme membre à part entière</b> qui passe par leur intégration à la vie collective des équipes pédagogiques et éducatives de l'établissement (<del>accès à la salle des professeurs, casiers individuels afin d'être tenus informés des échanges professionnels et syndicaux</del>) mais également par une prise en compte par le ministère : ainsi, les AED recrutés dans des établissements classés REP/REP+ doivent-ils toucher la prime allouée à tous les autres personnels de ces établissements et dont ils sont toujours exclus.</p> <p><b>Les AED affecté(e)s en lycées sensibles doivent également bénéficier de la NBI.</b></p>
<p>Les missions confiées aux AED augmentent alors qu'on assiste à une diminution constante des effectifs, ce qui accroît la charge de travail.</p>	<p>Les missions confiées aux AED augmentent alors qu'on assiste à une diminution constante <del>des effectifs</del> <b>de leur nombre</b>, ce qui accroît la charge de travail.</p>
<p>Face à ces nouvelles responsabilités, qui témoignent de l'importance des AED dans un établissement, le SNES-FSU demande une augmentation des moyens financiers et humains alloués à ces personnels.</p>	
<p>Le SNES-FSU demande que le décret 2003-484 relatif aux AED soit pleinement appliqué, à savoir la mise en place d'une formation initiale à l'emploi de 60h pour les nouveaux contrats et la priorité à l'embauche des étudiants.</p>	<p>Le SNES-FSU demande que le décret 2003-484 relatif aux AED soit pleinement appliqué, à savoir <b>notamment</b> la mise en place d'une formation initiale à l'emploi de 60h pour les nouveaux contrats et la priorité à l'embauche des étudiants.</p>
<p><b>AESH</b> : Concernant la rémunération, le SNES-FSU demande que les AESH bénéficient d'une grille indiciaire de catégorie B.</p>	<p><del>Concernant la rémunération, le SNES-FSU demande que les AESH bénéficient d'une grille indiciaire de catégorie B.</del></p>
<p>Ce serait un pas supplémentaire effectué vers un corps de fonctionnaires. Nous demandons également la requalification du Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) afin qu'il soit équivalent à un niveau bac.</p>	<p><del>Ce serait un pas supplémentaire effectué vers un corps de fonctionnaires. Nous demandons également la requalification du Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) afin qu'il soit équivalent à un niveau bac.</del></p>

	<p><i>Nous demandons également la requalification du Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) afin qu'il soit équivalent à un niveau bac et une rémunération indiciaire de catégorie B, ce qui serait un pas supplémentaire vers un corps de fonctionnaire.</i></p>
<p>Le SNES-FSU se félicite de l'élargissement des compétences des Commissions consultatives paritaires, ce qui facilite la défense des collègues et poursuit son action dans ce sens : il demande que les CCP soient consultées dans tous les cas de litiges avec les employeurs (non-renouvellements abusifs).</p>	<p>Le SNES-FSU <i>continue à demander</i> l'élargissement des compétences <del>se félicite</del> des Commissions consultatives paritaires, ce qui facilite la défense des collègues et poursuit son action dans ce sens : il demande que les CCP soient consultées dans tous les cas de litiges avec les employeurs (non-renouvellements abusifs).</p>
<p><b>Pour les deux catégories, le SNES-FSU demande :</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• que la suppression des contrats aidés ne se traduise pas par la disparition pure et simple des moyens humains, mais donne lieu à la création d'un poste équivalent ;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• que la suppression des contrats aidés ne se traduise pas par la disparition pure et simple des moyens humains, mais donne lieu à la création d'un poste équivalent ;</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• que la durée maximale des contrats en CDD soit pleinement respectée : des contrats de 3 ans renouvelables une fois et non pas d'un an renouvelable 6 fois ;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• que la durée maximale des contrats en CDD soit pleinement respectée : des contrats de 3 ans renouvelables une fois et non pas d'un an renouvelable 6 fois ;</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• que les Services civiques ne soient pas utilisés en substitution des postes nécessaires ou vacants.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• que les Services civiques ne soient pas utilisés en substitution des postes nécessaires ou vacants. <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>que les AESH puissent bénéficier d'une mobilité nationale.</b></li> </ul> </li> </ul> <p><b>Les mandats des congrès antérieurs (Marseille, Grenoble) sont toujours d'actualité.</b></p>
<p><b>2.8. Santé et sécurité au travail</b></p>	
<p>Les questions de santé et de sécurité au travail sont désormais apparentes à l'opinion publique : méthodes managériales, suicides, burnout, politiques publiques délétères, médecine du travail et de prévention sinistrée...</p>	
<p>Ces questions de santé et plus largement des conditions de travail sont fortement liées à celles des moyens humains et des choix politiques y compris managériaux.</p>	<p>Ces questions de santé et plus largement des conditions de travail sont fortement liées à celles des moyens humains et des choix politiques y compris managériaux.</p> <p><i>Depuis la création des CHSCT, on a pu constater la résistance au changement de l'administration. Loin de s'inscrire dans une véritable démarche de prévention en faveur des personnels, sa logique est de se mettre en conformité avec la réglementation et d'éviter par tous les moyens de reconnaître la souffrance liée au travail chez les personnels et surtout d'en assumer le coût.</i></p>

*7 ans après leur création, les CHSCT peinent encore à fonctionner en raison des réticences de l'administration.*

*Dans la mesure où nous ne pouvons pas nous tourner vers les instances de contrôle qui existent dans le secteur privé (CNAM, inspection du travail indépendante), Le snes-fsu demande à l'administration qu'elle s'engage dans une politique de prévention volontaire et humaine.*

*Commissions de réforme et Comités Médicaux Départementaux : Le ministère doit procéder sans attendre à une évaluation des pratiques des commissions de réformes et CMD qui pour certains n'appliquent pas la réglementation, et développent un véritable système de complicités pour dénier le droit des fonctionnaires en matière de prise en charge et de reconnaissance des maladies, handicaps, imputabilités au service.*

*Médecine de prévention: L'instruction des dossiers dans le cadre des CHSCT a clairement prouvé que certaines situations parmi les plus graves ne pourront être évitées que par la mise en place d'un réseau de médecins de prévention. Le Snes-FSU demande la mise en oeuvre effective de la visite annuelle de prévention.*

*Évaluation des réformes: le SNES demande que le MEN procède à une évaluation sérieuse et effective de l'impact des réformes qu'il impose sur la santé de ses personnels.*

*Politique de prévention en matière de maternité:*

*Le MEN doit reconnaître le droit de femmes à décaler leur congé de maternité lorsqu'il coïncide avec les vacances scolaires. Ce droit existe déjà partiellement (à hauteur de 15 jours), mais il est inégalement appliqué selon les rectorats.*

*Le MEN doit étudier les modalités d'aménagements de services pour les femmes enceintes dans l'exercice de leurs missions. Dans les établissements scolaires, les femmes enceintes qui s'inquiètent de la lourdeur de leur tâche ou de risques liés à leur métier (bousculades, nécessité de porter du poids, impossibilité de laisser sa classe sans surveillance en cas de besoin...), sont invitées à prendre un congé pathologique par principe de précaution. Des aménagements de poste doivent leur être proposés afin de leur permettre de travailler jusqu'à leur congé de maternité.*

Dans le secteur privé, la suppression des CHSCT par intégration de leurs moyens et prérogatives au nouveau Conseil Social et Économique aux compétences cumulées correspond à une revendication ancienne du MEDEF.	
Dans la Fonction publique et plus particulièrement dans l'Éducation nationale, le SNES-FSU s'opposera à toute fusion des instances qui aboutirait à un recul des moyens d'action. Avec la FSU, il œuvre pour que la question de la santé au travail et des conditions de travail soit davantage prise en compte.	
Le CHSCT, instance de représentation des personnels, est un véritable levier pour mettre en lumière et en débat les conditions de travail dégradées et pour trouver, avec les personnels et l'ensemble de l'appareil syndical des solutions concrètes mais aussi des moyens d'action. La connaissance des droits et des moyens d'action sur la santé et la sécurité au travail et sur les conditions et l'organisation du travail doit être davantage diffusée et ne doit pas être limitée aux militants siégeant en CHSCT.	Le CHSCT, instance de représentation des personnels, <del>est</del> <b>peut être un instrument un véritable levier</b> pour mettre en lumière et en débat les conditions de travail dégradées et pour trouver, avec les personnels et l'ensemble de l'appareil syndical des solutions concrètes mais aussi des moyens d'action <b>à condition qu'une véritable communication de ses travaux soit faite</b> . La connaissance des droits et des moyens d'action sur la santé et la sécurité au travail et sur les conditions et l'organisation du travail doit être davantage diffusée et ne doit pas être limitée aux militants siégeant en CHSCT. <b><i>Le Snes doit, à l'intérieur de la FSU, assurer la formation des équipes syndicales d'établissement sur les questions relatives aux RPS, à la santé au travail et au CHSCT. Il devra s'attacher particulièrement à une formation des nouveaux membres, juste après les élections professionnelles, à la hauteur des enjeux pour la profession.</i></b>
<b>2.9. Action sociale</b>	
Nos professions ont besoin d'une action sociale dynamique portant notamment sur le logement, la garde des enfants, les loisirs et les vacances (prestations et investissements). Tous, titulaires ou non, actifs ou retraités, rémunérés ou non sur le budget de l'État, doivent avoir accès à l'action sociale. La refondation (2013) des instances d'action sociale et de leur fonctionnement, développant le contrôle exercé par les personnels, a porté ses fruits : les dépenses et budgets ministériels sont en hausse.	
C'est toutefois insuffisant : les moyens budgétaires doivent être abondés à hauteur de 3 % de la masse salariale.	
La réflexion doit être poursuivie pour trouver les moyens d'élargir l'accès aux prestations, notamment pour des publics spécifiques (personnels en début de carrière, retraités...).	
<b>2.10. Fin de carrières</b>	

Des réformes successives organisent le recul de l'âge de la retraite par des mesures sévères portant à la fois sur l'âge légal et la durée d'assurance. Les femmes sont particulièrement victimes de ces mesures.	
En contraignant les « seniors » à travailler plus longtemps, cette situation alimente la hausse du chômage.	
Les conditions de la fin d'activité professionnelle sont marquées par une pénibilité accrue et dégradée avec la fin de la cessation progressive d'activité. Le SNES-FSU demande son rétablissement dès 55 ans ; des possibilités d'aménagement de service ; l'ouverture de réelles discussions sur les conditions d'exercice durant toute la carrière, la question des âges et les mobilités professionnelles souhaitées.	
<b>2.11. Retraite</b>	
<b>Défendre le code des pensions</b>	
L'inscription des pensions dans le budget de l'État est étroitement liée au choix d'un code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) fonctionnant avec une logique statutaire.	
Les dispositions de celui-ci ont servi de référence : maintien du niveau de vie lors du départ à la retraite assuré par un taux de remplacement de 75 % du traitement brut des 6 derniers mois de carrière pour un départ à 60 ans avec 37,5 annuités.	
Aux précédentes réformes et aux propositions de réforme systémique, le SNES-FSU oppose ce repère commun pour reconstruire des droits sécurisés et pérennes.	
Le SNES-FSU réaffirme et défend le principe d'un salaire continué.	
Il rappelle son attachement au CPCMR, cible particulière des promoteurs d'une retraite par points. Polypensionnés.	
<b>Réversion</b>	
Les parcours professionnels diversifiés se multiplient, le nombre de polypensionnés augmente fortement. Pour ces derniers, la proratisation du calcul de la pension doit être réalisée comme pour les salariés du privé.	
La pension de réversion sans condition de ressources ni d'âge doit être étendue aux couples pacsés et aux concubins reconnus.	

<b>Zoom Les psychologues de l'Éducation nationale « éducation développement orientation »</b>	
La création du corps unique protège mieux les personnels des initiatives locales notamment en ce qui concerne le SPRO.	
Toutefois, le SNES-FSU reste vigilant puisque les Régions demandent à nouveau la décentralisation de l'orientation scolaire et de la formation professionnelle initiale. De nouveaux arbitrages pourraient remettre en cause les équilibres entre État et Régions et le nouveau statut.	
<b>Régime indemnitaire</b>	
Le SNES-FSU exige le respect des engagements de l'État : taux de promotion plus important pour l'accès à la hors classe, revalorisation de l'ICA pour les directeurs, programmation de la montée en charge de l'indemnité de fonction des Psy-ÉN EDO, attribution de l'indemnité REP et REP + et accès à la fonction de formateur académique.	
<b>Évaluation</b>	
L'évaluation des Psy-ÉN entre dans la règle commune et s'appuie sur le référentiel de connaissances et de compétences.	
En conséquence, le SNES-FSU revendique la création d'une inspection issue du corps.	
Dans l'immédiat la grille d'évaluation du 5 mai 2017 doit être limitée aux actions mises en œuvre et non à leur pertinence puisque tous les IEN-IO ne sont pas psychologues.	
Le SNES-FSU s'oppose à la création d'une fonction de conseiller technique en psychologie car celle-ci ferait dériver la fonction vers le pôle médico-social et dédierait les questions en rapport avec la psychologie à la ligne hiérarchique du 1er degré.	
<b>La formation</b>	
Le SNES-FSU demande que le contenu de l'arrêté du 30 août 2017 soit respecté dans tous les centres de formation, que l'attribution des crédits corresponde bien au volume horaire annoncé et soit identique sur tout le territoire.	

Les stagiaires doivent pouvoir effectuer leur stage dans l'académie de leur centre de formation ou près de leur domicile s'ils le souhaitent.	
Tous les frais de déplacement des centres de formation aux lieux de stages doivent être pris en charge par les rectorats	
Les modalités de délivrance de la certification doivent être définies nationalement et faire l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales.	
Face aux tentatives de certains rectorats concernant l'affectation de stagiaires en responsabilité sur des secteurs à part entière dans les CIO, il est important d'imposer le respect du statut.	