

Thème 2 – Établissements et personnels : nos métiers en question **sous pression**

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.

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.

Pour le SNES-FSU, la mission d'éducation ne peut être assurée que par un service public d'Etat. Les agents en charge de cette mission doivent être des agents de la fonction publique d'Etat.

Dans le contexte politique actuel et plus particulièrement avec les

	<p>récentes attaques du gouvernement contre la fonction publique, le SNES-FSU réaffirme son attachement au statut des fonctionnaires. C'est le seul moyen de répondre aux constantes évolutions du service public tout en organisant l'égalité de traitement, l'égalité d'accès aux fonctions et l'indépendance du fonctionnaire. Il garantit en cela que le service rendu au citoyen l'est dans l'intérêt général. De plus, ce statut va de paire avec des règles nationales de recrutement, de carrière, de rémunération et de retraites des agents.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p> <p>Les gouvernements successifs n'ont eu de cesse de favoriser le développement d'initiatives locales et de faire la part belle aux établissements privés y compris dans le supérieur. Cette politique a eu pour effet concrètement sur le terrain de générer une plus grande souffrance au travail.</p>
<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>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. infantilisante et permettent de renforcer un peu plus chaque fois le poids de la hiérarchie.</p> <p>Très souvent les collectivités territoriales, indépendamment de leur couleur politique, se joignent à ce concert et cherchent à intervenir toujours plus dans la pédagogie et l'orientation des élèves. .</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>1. Pour le respect de nos métiers et de la démocratie dans les établissements</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>1.1. La question de l'autonomie</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>En fait, derrière ce terme d'autonomie se cache, 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. le désir d'une éducation locale, reposant sur les besoins d'un bassin d'emplois, grâce à un recrutement par le chef d'établissement d'équipes enseignantes choisies .</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</p>
<p>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.</p>	<p>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. Cette conception du métier est incompatible avec les rapports hiérarchiques, les modalités d'évaluation des personnels et leur déroulement de carrière tels qu'ils sont actuellement.</p>
<p>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.</p>	
<p>La résistance des personnels a permis d'éviter des dérives, mais insidieusement la conception des rapports hiérarchiques a changé.</p>	<p>La résistance des personnels a permis d'éviter des dérives, mais insidieusement la conception des rapports hiérarchiques a changé dépend trop souvent des rapports de force locaux, liés à la présence d'un S1 – de</p>

	plus en plus difficile à trouver - et de mot d'ordre syndical clair.
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 » et la réforme du lycée proposée par JM. Blanquer
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.	Or, cette liberté est illusoire : déterminer localement ce que les élèves devront apprendre plutôt en 5e, en 4e ou en 3e risque de renforcer renforce des inégalités – déjà fortes – entre établissements et entre élèves et ne conduira ne conduit 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. De plus, si le SNES FSU continue de revendiquer des temps de concertation entre les équipes, cette dernière ne doit pas devenir le lieu pour débattre des choix à faire localement pour appliquer les réformes. Il demande le retour à des programmes par niveaux.
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 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...	
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.	
Son organisation, qui devrait être identique partout, doit participer à la construction de l'égalité réelle des droits.	

<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>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. JMB utilise une logique d'expérimentation de dérèglementation comme l'internat d'excellence de Sourduin lorsqu'il était recteur de l'académie de Créteil.. Depuis d'autres expérimentations sont d'ailleurs apparues telles que le lycée du Bourget et le lycée et le collège international de Noisy le grand. Son objectif est de casser les statuts et d'augmenter l'autonomie des établissements. C'est pourquoi le SNES s'oppose et condamne toutes les dérèglementations locales comme le 6^e collège d'Aubervilliers. Le SNES doit engager un travail de réflexion et des concertations pour concilier la défense des garanties statutaires et le droit à l'expérimentation pédagogique.</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 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>Si la vitesse d'avancement de carrière en classe normale quasi commune est une avancée à mettre au compte des revendications du SNES -FSU, cette avancée est insuffisante car la carrière n'est pas totalement déconnectée de l'évaluation (rdv de carrière, passage à la hors classe et classe exceptionnelle).</p> <p>Les nouvelles modalités d'évaluation lors des rdv de carrière comportent des grilles d'évaluation des compétences par items, dont certains sont infantilisants et obscurs . Elles renforcent la mise sous tutelle des personnels et visent à introduire des outils managériaux inspirés par le modèle de l'entreprise privée, introduisant la logique des compétences et des objectifs.</p> <p>L'auto-évaluation ou auto-bilan , pourtant supprimé après l'intervention du SNES -FSU, refait peu à peu surface dans de nombreuses disciplines sous l'impulsion des IA-IPR. Non obligatoire, elle est néanmoins complétée par les collègues sous la pression des inspections ou du collectif, sous peine d'être stigmatisé.</p> <p>L'accès à la hors classe et la classe exceptionnelle est sous le contrôle des</p>

	<p>IA -IPR et des chefs d'établissements, quasi exclusif pour la classe exceptionnelle sans que les commissions paritaires puissent peser sur les dossiers. Le Snes Fsu revendique de nouveau un déroulement de carrière commun à tous sans interruption sur le rythme le plus favorable. Il convient de garder à l'esprit que les mêmes logiques qui sont à l'origine des réformes récentes de l'éducation sous-tendent celle de l'évaluation des personnels.</p>
<p>1.2. Organiser ensemble notre quotidien : les personnels d'enseignement et d'éducation premiers acteurs dans les domaines pédagogiques et éducatifs de l'établissement</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>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...) sont prises sans réelle concertation ou transparence.</p>	<p>Concernant les premières (utilisation de la DHG notamment) le CA doit jouer son rôle, doit être convoqué dans les délais avant la remontée du TRMD 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...) sont prises sans réelle concertation ou transparence.</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>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. Du fait de son mode de désignation et de fonctionnement, le conseil pédagogique est un outil de management. C'est aussi le moyen pour le chef d'établissement d'exercer une tutelle pédagogique et d'imposer des adaptations locales des réformes. Le SNES-FSU revendique donc toujours la suppression de cette instance non élue.</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.	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.
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.	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 personnels Sur les questions d'orientation, les actions décidées en CA, doivent s'appuyer sur les compétences des PsyEN et des CIO pour leur élaboration et leur mise en oeuvre.
Les questions pédagogiques globales à un niveau, à un cycle, à un établissement doivent trouver les moments de leur débat démocratique.	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.	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. Ces réunions plénières doivent rester à l'initiative des équipes, notamment pour le choix de l'ordre du jour.
Faut-il laisser la possibilité à ces lieux de travail entre pairs de fixer démocratiquement chaque année leurs modalités de fonctionnement ?	Faut-il laisser la possibilité à ces lieux de travail entre pairs de fixer démocratiquement chaque année leurs modalités de fonctionnement ? Au delà de ces temps, le SNES-FSU revendique du temps de concertation inclus dans le service sous la forme de décharge (pondération). Ce temps ne doit pas donner lieu à comptabilisation, et doit être utilisé par les personnels en équipe, selon leur demande et leurs besoins, pour travailler hors de tout contrôle hiérarchique, sans liste d'émargement, sans ordre du jour décidé par le chef d'établissement.
1.3. S'affirmer dans les instances de la vie de l'établissement	
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	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'EPLÉ 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.	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'EPLÉ 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.
Les mandats de Grenoble et Marseille sur le fonctionnement des CA, du Conseil pédagogique et les élus du personnel, sont toujours d'actualité.	
2. Les personnels	
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.	
2.1. Recrutement – Formation initiale	
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.	
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.	
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 et n'ont pas prouvé leur efficacité comme les deux versions d'EAP, les M1 en alternance....	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 et n'ont pas prouvé leur efficacité comme les deux versions d'EAP, les M1 en alternance.... Les conditions de formation sont par ailleurs très inégales et souvent très difficiles. En M1, ils doivent jongler avec un concours doublé d'un master, dont beaucoup d'unités d'enseignement peuvent être sans lien avec le concours, ce qui est vécu comme une surcharge par les collègues. En M2, la place de la recherche pose également de nombreuses questions. Les collègues sont là encore écartelés entre leurs obligations universitaires très variables et leurs classes en responsabilité.
Le ministre actuel évoque à nouveau le terme de prérecrutement en indiquant que les AED pourraient être les premiers concernés par ce dispositif.	Le ministre actuel évoque à nouveau le terme de prérecrutement en indiquant que les AED pourraient être les premiers concernés par ce dispositif.

	<p>Les conditions de travail des AED ne leur permettent pas le plus souvent d'être étudiants.</p> <p>Les AED , personnels précaires recrutés localement par le chef d'établissement, sont soumis à des conditions de travail toujours plus dures comme l'ensemble des personnels de vie scolaire: difficultés des jeunes scolarisés, instabilités des emplois dits « aidés », temps partiels imposés et suppression de postes (ou non remplacements) de surveillants, d'enseignants, CPE et personnels médico-sociaux et d'orientation.</p> <p>A cela s'ajoutent des salaires n'atteignant pas toujours le taux horaire du SMIC et la difficile application des droits professionnels et sociaux : les 200h de formation et congés pour examens ne sont pas toujours respectées alors qu'elles sont largement insuffisantes. La VAE n'est jamais acceptée pour les AED en raison de leur statut . Les AED ne sont que très peu ou pas du tout informés des maigres possibilités d'emploi à l'issue des contrats : concours administratifs, VAE...</p> <p>Nous insistons sur la nécessité absolue de mettre en place un véritable statut d'étudiant-surveillant comme défini lors de nos précédents congrès et que la gestion des AED doit être organisée au niveau rectoral.</p>
<p>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 %.</p>	<p>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 %.</p> <p>La documentation est tout particulièrement touchée malgré la nécessité de recrutement.</p> <p>L'argument d'un vivier insuffisant utilisé par le ministère pour d'autres disciplines est inopérant y compris pour les candidats au métier de CPE qui n'ont jamais manqué. Nous rappelons notre demande d'ouverture de listes complémentaires aux concours.</p>
<p>Attirer des étudiants vers nos métiers en particulier dans les disciplines déficitaires est une urgente nécessité.</p>	
<p>Les prérecrutements sont l'un des leviers qui ont permis dans le passé de lutter contre les crises de recrutement.</p>	<p>Les prérecrutements sont l'un des leviers qui ont permis dans le passé de lutter contre les crises de recrutement.</p> <p>Ce dispositif, qui doit être ouvert dès la L1, à hauteur de 80% du nombre de postes aux concours, peut seul aujourd'hui répondre de façon rapide et durable aux besoins du système éducatif tant du point de vue du vivier, de la nécessaire démocratisation de l'accès à nos métiers, que de la qualité de la formation disciplinaire et professionnelle des candidat-e-s.</p> <p>Le pré-recrutement se fera sur concours, sur la base d'épreuves</p>

	<p>disciplinaires. Il donnera accès au statut d'élève-professeur. Le surcroît de formation délivré, en licence et master, aux candidat-e-s pré-recruté-e-s doit assurer leur chance de réussite au concours de recrutement. Des postes ne seront pas réservés, mais ces candidat-e-s seront dispensé-e-s des écrits des concours.</p>
Il nous faut affiner notre conception des prérecrutements adoptée dans les congrès précédents : un concours à options avec une option particulière ?	<p>Il nous faut affiner notre conception des prérecrutements adoptée dans les congrès précédents : un concours à options avec une option particulière ? Dans le cadre d'un recrutement par un concours de disciplines générales avec option, il faut reclasser les collègues en tenant compte de leur expérience professionnelle dans ce domaine. (exemple du concours de Mathématiques avec option informatique) comme pour un CAPET ou ne pas recruter avec option</p>
Une dispense des épreuves écrites ?	Une dispense des épreuves écrites ?
Quelle articulation entre aides aux étudiants et pré-recrutements ?	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.	<p>La voie principale et massive d'accès au recrutement doit être celle des pré-recrutements dès la première année de licence, même si deux autres voies doivent être maintenues, afin d'ouvrir le plus largement possible le vivier des candidatures. Aussi réaffirmons-nous 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 concours de recrutement pour les professeurs et CPE.</p>
Comment faire avancer ce mandat ?	Il n'est possible de faire avancer ce mandat qu'en le mettant en regard de l'exigence de la démocratisation de notre système éducatif. La lutte contre les inégalités devant les apprentissages, le décrochage ou les sorties sans qualification du système scolaire nécessite des professionnel-le-s en nombre et hautement qualifié-e-s.
	Plutôt que d'ouvrir la voie aux expériences propices à l'éclatement de nos statuts et du système éducatif, c'est par la formation des enseignants, CPE et PsyEN que l'on construira une véritable transformation de l'ensemble du système éducatif ; c'est une formation approfondie fondée sur les sciences de l'éducation, la sociologie, les didactiques, qui armera les personnels.
L'année de stage	L'année de stage L'entrée progressive dans le métier
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.</p>	<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. Les professeurs et CPE stagiaires doivent être recrutés au 1er échelon de la grille des agrégés revalorisée qui doit être supérieur à l'indice majoré 453.</p>
<p>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 ?</p>	<p>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 Snés -FSU demande que les stagiaires soient affectés dans la classe de leur tuteur et ne soient pas utilisés comme moyens d'enseignement ni pour un vivier de personnels précaires. Nos mandats concernant une 1ere année de titulaire (T1) à mi temps et une seconde année de titulaire (T2) à ¾ temps afin de poursuivre une formation sont toujours d'actualité.</p>
<p>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.</p>	<p>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. nous réaffirmons la nécessité d'un cadrage national quant à la quantité de travail (mémoire, évaluations, travaux à rendre) à fournir par les stagiaires.</p>
<p>Les ESPE doivent avoir un fonctionnement plus démocratique. La voix des usagers et des formateurs doit être mieux prise en compte.</p>	<p>Les ESPE doivent avoir un fonctionnement plus démocratique. La voix des usagers et des formateurs doit être mieux prise en compte à cette fin les représentants élus des personnels, des stagiaires et des étudiants doivent être majoritaires au sein des instances de l'ESPE. .</p>
<p>Le budget doit être fléché.</p>	
<p>Plan de titularisation</p>	<p>Plan de titularisation Pour la titularisation de tous les contractuel-le-s</p>
<p>Après 5 sessions, le dispositif de la loi Sauvadet a exclu un grand nombre de contractuels de l'accès au statut de fonctionnaire.</p>	<p>Après 5 sessions, le dispositif de la loi Sauvadet a exclu la plupart des contractuels de l'accès au statut de fonctionnaire. Le SNES-FSU doit poursuivre sa lutte pour la titularisation de tous les contractuel-es enseignant-es, les coordo MLDS contractuels , en poste ou au chômage, sans condition de nationalité, assorti d'une garantie de réemploi, accompagné de recrutements externes à un niveau suffisant pour stopper le recours aux contractuels. Il exige que les contractuels Cdisés et les contractuels dans leur troisième année d'ancienneté soient dispensés des épreuves et nommés stagiaires à tiers temps pour pouvoir bénéficier d'une formation. Les contractuels n'ayant pas cette ancienneté doivent pouvoir bénéficier de décharges de</p>

	service et de formations rémunérées pour préparer les concours. De plus, les collègues contractuels titularisés doivent pouvoir bénéficier de conditions de reclassement prenant en compte l'intégralité de leurs services effectués avant concours et ce, sans critère discriminant d'interruption de contrat.
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.	
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.	Pour les contractuels, PsyEN , non titulaires d'un M2 de psychologue, une formation continue et VAE pour obtenir le diplôme. Idem pour les contractuelles coordo MLDS non titulaires (M2) ingénierie de formation et sciences humaines et sociales.
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 ?	
Quelles autres propositions pour un accès à la titularisation par dispense des épreuves théoriques, selon l'ancienneté des contractuels, leur niveau de diplôme... ?	
La titularisation et les évaluations dans le cadre de l'ESPE	
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.	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 systématiquement proposé. Les tuteurs doivent avoir un rôle de conseil et d'appui et non un rôle d'évaluation.
2.2. Accompagnement et formation continue	
La demande « d'accompagnement professionnel » est devenue statutaire, ce qui ouvre des droits aux personnels en termes de formation continue, même si	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.	cela ne la résume pas. Pour les non titulaires le décret de 2016 réaffirme que l'accompagnement et la formation font partie des nouveaux droits . Bien qu'insuffisants, ils doivent être assurés en totalité (y compris le PAF même si cela est compliqué pour les collègues qui ne font que des remplacements et s'ils ne sont pas en poste au moment des inscriptions) . La possibilité de donner aux chefs d'établissement d'émettre un avis bloquant sans le motiver est un frein à ce droit.
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.	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 ?	
Quelles formes de réactivation du congé mobilité ?	
Tuteurs/formateurs	
Quelle appréciation portons-nous sur la mise en place du CAFFA ?	
Doit-on faire évoluer nos revendications sur les tuteurs ?	Les tuteurs doivent pouvoir bénéficier d'une formation. Une rémunération revalorisée ou un temps de décharge doivent leur être proposés.
2.3. Carrière – Rémunérations	
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	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 ; Des mesures « PPCR » ont permis le raccourcissement global de la durée de la classe normale et l'intégration d'une partie des indemnités et primes dans le traitement

<p>l'accès, sans barrage de grade, à l'échelle de rémunération revalorisée des professeurs agrégés.</p>	<p>indiciaire. Cependant, la déconnexion entre avancement et évaluation professionnelle n'est pas totale et le 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 est essentiellement d'accès méritocratique. Les premières CAPA d'accès à ce nouveau grade ont montré une inégalité de traitement inédite entre les collègues et la toute puissance de la hiérarchie dans la promotion à la classe exceptionnelle. Le volume de promotion à ce nouveau grade et la probable faible rotation des promotions ne peuvent permettre une revalorisation de la carrière. Notre revendication demeure un déroulement de carrière permettant à tous l'accès, sans barrage de grade, à l'échelle de rémunération revalorisée des professeurs agrégés.</p> <p>La rémunération des enseignants étant largement en-deçà de leurs collègues de catégorie A des autres versants de la fonction publique, le SNES-FSU demande la mise en extinction du corps des certifiés et leur intégration dans le corps des agrégés revalorisé faisant de l'agrégation l'unique concours de recrutement des enseignants du second degré et des CPE. En documentation, cette agrégation nouvellement créée devra correspondre à un service de trente heures dont six heures consacrées aux relations avec l'extérieur qu'implique l'exercice de cette discipline. Le SNES-FSU rappelle son mandat sur l'alignement de l'indemnité de sujétions particulières des professeurs documentalistes sur l'ISOE part fixe afin que leur traitement de base soit équivalent à celui des autres enseignants et des CPE.</p>
<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.</p>	
<p>De même, le gel de la valeur du point d'indice réactive le déclassement salarial de nos professions.</p>	
<p>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.</p>	<p>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 pour les actifs et les retraités.</p>
<p>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.</p>	
<p>Enfin, il demande l'intégration de la plupart des indemnités dans le traitement.</p>	<p>Enfin, il demande l'intégration de la plupart des indemnités dans le traitement, une augmentation immédiate de 400 euros et un salaire minimum de 1700 euros net pour toutes et tous.</p>

	<p>Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, dans une profession pourtant très féminisée et censée être protégée par un statut, sont particulièrement inacceptables: à ancienneté égale, les salaires des enseignantes du second degré sont inférieurs d'environ 3 points à ceux de leurs collègues masculins et la répartition par sexe dans les corps des agrégé-es est bien différente des corps des certifiées: 58% de femmes dans le second degré, 65% dans le corps des certifié-es, 52% de femmes chez les agrégé-es. Ces écarts doivent être combattus à l'occasion de toutes les opérations de promotion et les conditions d'accès des femmes à la formation continue facilitées.</p>
Classement/reclassement	
<p>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...).</p>	<p>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...). Les ASA, Avantage Spécifique d'Ancienneté non comptabilisés dans le reclassement du 1er septembre 2017 doivent être pris en compte rapidement afin de ne pas pénaliser les changements de carrière des collègues (mutations, promotions...)</p>
<p>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.</p>	
<p>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.</p>	
<p>Le SNES-FSU continue de revendiquer le bénéfice pour les contractuels des coefficients caractéristiques des MAII du décret n° 51-1423.</p>	
2.4. Évaluation	
<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 : une 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>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</p>	<p>Et la volonté de plaquer une animation devant élèves en dehors de toute logique pédagogique afin de répondre à l'injonction ponctuelle des IPR</p>

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...	ne peut être que factice
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.	Concernant les Psy-ÉN et les CPE, les coordo MLDS (CPIF) , 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. De même, dans l'état actuel des conditions de recrutement des IPR, seule la création d'une agrégation en documentation peut permettre dans l'immédiat d'alimenter le recrutement d'un corps d'inspection en documentation, indépendant des EVS.
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.	
Le Congrès devra débattre des actions à mener pour conseiller, suivre et défendre les collègues dans ce nouveau cadre.	Le Congrès devra débattre des actions à mener pour conseiller, suivre et défendre les collègues dans ce nouveau cadre. Le SNES-FSU revendique le droit à l'accompagnement syndical à tous les stades du rendez-vous de carrière.
2.5. Mobilité	
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.	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. Un véritable droit à mutation doit être offert aux titulaires du CPIF (Certifiés ou PLP) et non pas des mutations de gré à gré.
Le SNES-FSU réaffirme ses mandats sur :	
• l'unicité des opérations de 1ère affectation – mutation – réintégration ;	
• 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 ;	
• la limitation du profilage des postes.	Nous rappelons que « s'adapter à des publics particuliers » et "Internat" est partie intégrante des missions de tous les CPE, quels que soient les établissements d'affectation et non un moyen pour les chefs d 'établissement de choisir le personnel en dehors du respect du paritarisme. Si les postes spécifiques peuvent être une réponse pour des postes demandant un profil ou une certification particuliers, ils ne peuvent être un mode d'affectation de l'ensemble des collègues d'un établissement.

<p>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.</p>	
<p>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.</p>	
<p>2.6. Conditions d'emploi et de service</p>	
<p>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.</p>	
<p>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.</p>	<p>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, y compris les lycées. Cette pondération doit être effective pour les CPE, AED , MLDS , professeurs documentalistes qui n'en bénéficient pas actuellement et ceci sans contrepartie. 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.</p>
<p>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 ».</p>	
<p>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.</p>	
<p>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).</p>	
<p>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.</p>	<p>Compléments de service : le SNES-FSU réaffirme le caractère exceptionnel que doit recouvrir le complément de service, notamment la suppression des compléments de service en cas d'heures supplémentaires dans la discipline concernée, revendique 2 heures de réduction du maximum de service un cadre national sur l'attribution du complément de service, une limitation en temps et en distance. Les enseignant-e-s de lettres classiques ont vocation, tout comme les enseignant-e-s de lettres modernes, à enseigner le français. Cela fait partie de leurs missions, et nous refusons que leurs missions soient</p>

	<p>cantonnées à l'enseignement du grec et du latin. Ces collègues ont été formé-e.s et recruté-e-s avec ces compétences.</p> <p>Nous demandons à ce que les ventilations de service de nos collègues prennent en considération les heures de français dans le service d'un·e enseignant·e lettres classiques, au lieu de les présenter comme un complément de service interne en lettres modernes, tel qu'on l'observe de plus en plus fréquemment.</p>
<p>Concernant l'implantation de postes de CPE en service partagé, contraire au statut, il convient de continuer à la combattre (mandat de Grenoble).</p>	
<p>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...).</p>	
<p>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.</p>	
	<p>Le SNES -FSU défend la suppression de la motion “des professeurs documentalistes” dans la phrase “l'ensemble des enseignants, à l'exception des professeurs documentalistes [...] “ dans la circulaire n° 2015-057 du 29/04/2015 et la modification du début du III de l'article 4 du décret n° 2014-940 du 20 aout 2014 en “ Dans l'intérêt du service, les enseignants mentionnés aux 1°, 2°, 3° et 4° du I et au II de l'article 2 du présent décret [...] “ afin que les professeurs dicumentalistes soient rémunérés au même taux que les autres certifiés pour les heures effectuées en dehors de leurs obligations réglementaires de service.</p>
<p>TZR : 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.</p>	<p>TZR : Même si les TZR sont inclus dans le cadre statutaire général, la pénurie de titulaires remplaçants ne se résout pas la situation du remplacement devient plus difficile, les conditions d'exercice restent dégradées., et même s'aggrave. Les TZR exercent leurs missions dans des conditions de plus en plus difficiles : affectation sur plusieurs établissements ou hors-zone, gestion managériale et isolement, pressions hiérarchiques... Les situations sont diverses selon les académies, mais partout les TZR rencontrent des difficultés croissantes à faire respecter leurs droits.</p> <p>Au mouvement inter, les conditions d'exercice des TZR ne sont pas reconnues. Nous revendiquons le retour d'une bonification spécifique liée à l'ancienneté des TZR, et la possibilité d'obtenir des bonifications liées à</p>

	<p>l'exercice en éducation prioritaire même si l'exercice n'a pas été continu sur un même établissement.</p> <p>Lors de « la phase d'ajustement » de juillet, l'administration dispose des TZR comme d'un levier de flexibilité, et après la phase d'ajustement, les affectations se font sans aucune transparence vis-à-vis des représentants du personnel. Le travail de contrôle des élus pour garantir l'équité de traitement entre les collègues s'avère de plus en plus menacé.</p> <p>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.</p> <p>Le travail du GN TZR, auquel participe le SNES Créteil, doit se poursuivre et s'amplifier, permettant la réflexion entre académies et l'élaboration d'outils à destination de tous les S3. Cette articulation S4-S3 doit permettre de porter l'offensive sur la question du remplacement.</p>
<p>CPE : 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.</p>	
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>Professeur-e-s documentalistes</p>	<p>Le SNES-FSU s'engage pour défendre l'application du décret sur les ORS de 2014, et des dispositions rappelées dans la circulaire de mission de 2017, il réaffirme qu'une heure d'enseignement doit être décomptée pour deux heures de service, sachant que l'enseignement des professeurs documentalistes s'appuie majoritairement sur l'EMI et sur les programmes de l'ensemble des disciplines. A cette fin, nous défendons un recrutement à hauteur des besoins comprenant un poste de professeur documentaliste par tranche de 250 élèves avec une dotation minimum de deux postes par établissement et la dotation d'un poste supplémentaire en éducation prioritaire.</p> <p>Ils doivent pouvoir accéder à la fonction de professeur principal et à la rémunération qui y est attachée.</p>
	<p>La réduction du nombre de CIO a contraint les PsyEN de certaines académies à exercer sur des "points d'accueil" qui n'ont aucune existence réglementaire. Le SNES demande la transformation de ces points d'accueil en CIO avec réimplantation des postes de DCIO et de personnel administratif et le respect des règles du mouvement.</p>

<p>Personnels de la FCA : 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).</p>	
<p>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.</p>	<p>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 et création d'une agrégation, postes de DO hors CFC, généralisation de l' ancrage pédagogique des coordinateurs, revalorisation des grilles.</p>
<p>Personnels MLDS (coordonnateurs/trices)</p>	<p>le SNES revendique l'application du texte GT6 : -l'harmonisation nationale des règles et pratiques de gestion , des instances et de conditions d'emploi , -la prolongation du CPIF sans restriction et une agrégation, -la mise en place de la formation à la certification accessible immédiatement aux collègues ayant mois de 3 ans d'ancienneté , -L'attribution immédiate de la certification pour les collègues titulaires , en CDI et ceux qui ont 3ans d'expérience. -Une ORS en rapport à,la fonction : pondération, accompagnement et face à face pédagogique et temps de documentation/ de rencontre avec les partenaires. Actuellement (décret 1404 X36). -Une grille des salaires alignées sur celles des enseignants tout en tenant compte des spécificités MLDS.</p>
<p>2.7. Les personnels non-titulaires</p>	
<p>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.</p>	
<p>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.</p>	<p>Le SNES-FSU demande un véritable cadrage national de la gestion des non titulaires prenant comme référence les conditions les plus favorables négociées dans certaines académies , comme Créteil (grille indiciaire, contrats à l'année, congès de formation...) grille de salaire commune à tous les agents se basant sur l'expérience professionnelle et le niveau de qualification, ainsi que des CCP d'affectation et de non-renouvellement dans toutes les académies.</p>
<p>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.</p>	
<p>Le SNES-FSU doit donc obtenir des garanties sur :</p>	

• 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 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...) Nous demandons des promesses d'embauches généralisées à tous les collègues et à toutes les disciplines (contrat d'un an à temps complet) avec une attention particulière pour les collègues ayant le plus d'ancienneté et les collègues ayant eu un temps partiel imposé au cours des précédents contrats.
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. Il s'agit d'une discrimination manifeste que le SNES doit combattre pour faire appliquer la loi.
Quelles revendications pour mieux défendre ces personnels ?	
AED : 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.	.
Les missions confiées aux AED augmentent alors qu'on assiste à une diminution constante des effectifs, ce qui accroît la charge de travail.	Les missions confiées aux AED augmentent alors qu'on assiste à une diminution constante des effectifs, ce qui accroît la charge de travail. En attendant d'obtenir un meilleur statut, le SNES Créteil revendique une baisse immédiate du temps de travail des AED.
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.	
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>AESH : Concernant la rémunération, le SNES-FSU demande que les AESH bénéficient d'une grille indiciaire de catégorie B.</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>Cette requalification doit être accompagnée d'une formation initiale et continue afin de permettre aux élèves en situation de handicap de bénéficier d'un accompagnement de qualité.</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>Pour les deux catégories, le SNES-FSU demande :</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • 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 ; 	
<ul style="list-style-type: none"> • 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 ; 	
<ul style="list-style-type: none"> • que les Services civiques ne soient pas utilisés en substitution des postes nécessaires ou vacants. 	
<p>2.8. Santé et sécurité au travail</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>Les questions de santé et de sécurité au travail sont désormais apparentes à connues de l'opinion publique et touchent aujourd'hui un nombre croissant de collègues:: méthodes managériales, suicides, burnout, syndrome d'épuisement professionnel , politiques publiques délétères, médecine du travail et de prévention sinistrée, démissions notamment des stagiaires... L'académie de Créteil est particulièrement concernée par les suicides (8 suicides connus dans le 1er et le second degré depuis un an) et les démissions, mais nous n'arrivons pas à obtenir des données chiffrées transparentes. Comités médicaux, commissions de réformes, maisons départementales de cohésion sociale sont percus comme autant d'obstacles que les collègues doivent affronter. Leurs droits sont très souvent bafoués. Le SNES réaffirme que l'état et son administration doivent se donner tous les moyens pour aider ces collègues en difficultés et en détresse.</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. Le rétablissement de la journée de carence confirme ce choix ; leSNES-FSU demande sa suppression.</p>

<p>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.</p>	
<p>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.</p>	<p>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 notamment par l'attribution de davantage de moyen (décharge attribuée par les rectorats) et en soutenant les élu-e-s des CHSCT, là où le droit est bafoué par l'administration.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p> <p>Le travail en CHSCT doit être imbriqué au travail syndical, les visites précédées par des HIS et suivies de restitutions faites avec des militants de S2. Les personnels ont du mal à intégrer le rôle de représentants du personnel des élus en CHSCT, soit ils sont considérés comme juge de paix alors qu'ils n'émettent que des avis que l'employeur a le choix de suivre ou d'ignorer.</p> <p>Dans le cadre de conflits internes à l'établissement, les CHSCT ne peuvent se substituer aux luttes locales, même si parfois son éclairage peut être à considérer.</p> <p>Dans certains cas exceptionnels et cas d'école (suicide, amiante), il semble nécessaire de taper fort et d'obtenir avec l'aide du service juridique et financière du SNES des victoires juridiques afin d'obtenir des cas de jurisprudence. Pour l'instant, certains textes définissant les pratiques des CHSCT ne sont pas respectés dans notre académie, dont les recteurs et DSDEN successifs regardent avec peu de sérieux les activités, il faut chercher à les y contraindre.</p> <p>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 à l'ensemble des personnels et ne doit pas être limitée aux militants siégeant en CHSCT</p> <p>La FSU nationale doit organiser une réelle mutualisation des travaux de toutes nos académies utiles à tous et allant au delà de la liste internet actuelle.</p>
	<p>Un grand nombre de nos collègues en situation de handicap, bien que reconnu-e-s travailleurs/ses handicapé-es par la MDPH, sont confronté-es</p>

	<p>à une administration très peu compréhensive tant sur le plan de l'aménagement du poste que de l'allègement du temps de service. Il est inadmissible que ces collègues financent leur maintien en activité dans des conditions compatibles avec leur handicap en étant contraint-es de se mettre à temps partiel. Le SNES -FSU portera leurs revendications et accompagnera ces collègues à toutes les étapes de la prise en compte de leur situation.</p>
2.9. Action sociale	
<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>En particulier, les contractuels qui effectuent un service de 6 mois dans l'année sans rupture de continuité de service doivent être éligibles à l'action sociale, et ce même si chacun des contrats est inférieur à 6 mois.</p>
<p>C'est toutefois insuffisant : les moyens budgétaires doivent être abondés à hauteur de 3 % de la masse salariale.</p>	
<p>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...).</p>	
2.10. Fin de carrières	
<p>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.</p>	<p>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.</p> <p>Pour les non titulaires, cela se traduit par des licenciements de collègues qui sont loin d'avoir les trimestres requis pour la retraite. Cela provoque une paupérisation d'autant plus que beaucoup ne requièrent pas les droits d'expérience précédente hors communauté européenne .</p>
<p>En contraignant les « seniors » à travailler plus longtemps, cette situation alimente la hausse du chômage.</p>	
<p>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.</p>	<p>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</p> <p>Le SNES- FSU demande le rétablissement dès 55 ans d'une réelle CPA</p>

	(50% de service rémunéré à 80%), des possibilités d'aménagement de service et l'ouverture de réelles discussions sur les conditions d'exercice durant toute la carrière et les mobilités professionnelles.
2.11. Retraite	
Défendre le code des pensions	
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.	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 correspondant à l'indice 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.	Aux précédentes réformes et aux propositions de réforme systémique, le SNES-FSU oppose maintient 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.	Il rappelle son attachement au CPCMR, cible particulière des promoteurs d'une retraite par points ou comptes notionnels auxquels il s'opposera fermement.
Polypensionnés . Réversion	
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.	La validation des services auxiliaires doit redevenir un droit pour tous.
Zoom Les psychologues de l'Éducation nationale « éducation développement orientation »	
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.	

Régime indemnitaire	
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.	Des mesures de rattrapage pour l'accès à la hors classe sur lesquelles le MEN s'était engagé, doivent être rétablies afin de permettre à tous les collègues d'en bénéficier avant leur départ en retraite.
Évaluation	
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.	
La formation	
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.	