

Thème 2	Texte adopté par le congrès de Créteil
	<p>pour :62 contre : 13 abs. :11 NPPV :0</p>
De l'ambition pour les personnels et nos métiers	
RAPPORTEURS	
Christophe Barbillat, Fabienne Bellin, Alice Cardoso, Anne Feray,	
Caroline Lechevallier, Xavier Marand	
<p>Après plusieurs années d'attaques contre nos métiers, de dévalorisation et de volonté d'individualisation de nos carrières, le SNES se doit d'être porteur de revendications pour permettre la revalorisation de nos métiers et de nos carrières, renforcer leur attractivité et permettre aux personnels de reprendre la main sur leur métier.</p>	
1. LE RECRUTEMENT	
1.1. Prérecrutements	
<p>1.1.1. L'augmentation du nombre de postes aux concours, la création d'EAP, la réforme de la formation sont insuffisants pour lutter contre la crise de recrutement qui perdure. Nos demandes de dispositifs de prérecrutements et d'aides financières aux étudiants selon les modalités</p>	<p>1.1.1. L'augmentation du nombre de postes aux concours, la création d'EAP, la réforme de la formation sont insuffisants pour lutter contre la crise de recrutement qui perdure. Nos demandes de dispositifs de prérecrutements et d'aides financières aux étudiants selon les modalités</p>

définies dans les congrès précédents sont toujours d'actualité et :	définies dans les congrès précédents sont toujours d'actualité et : Il faut en urgence :
	• Créer un nombre suffisant de prérecrutement.
• en urgence, les aides spécifiques pour les étudiants préparant les concours doivent être rétablies ;	• en urgence, rétablir les aides spécifiques pour les étudiants préparant les concours doivent être rétablies;
• le montant des bourses doit être revalorisé en tenant compte de l'augmentation du coût de la vie ;	• revaloriser le montant des bourses doit être revalorisé en tenant compte de l'augmentation du coût de la vie ;
• l'accès aux bourses doit être élargi à plus d'étudiants jusqu'à l'obtention d'une allocation d'autonomie. Quelles modalités pour cette allocation ?	• élargir l'accès aux bourses doit être élargi à plus d'étudiants jusqu'à l'obtention d'une allocation d'autonomie sous forme de pré salaire donnant lieu à cotisation sociale et retraite . Quelles modalités pour cette allocation ?
1.1.2. Le SNES propose un dispositif donnant toutes les chances aux prérecrutés d'être admis aux concours. Pour cela, faut-il leur réserver des cours de préparation aux concours avec obligation d'assiduité ? Conserve-t-on notre mandat de demande de dispense des écrits du concours pour les prérecrutés ?	1.1.2. Le SNES propose un dispositif donnant toutes les chances aux prérecrutés d'être admis aux concours. Pour cela, faut-il leur réserver des cours de préparation aux concours avec obligation d'assiduité ? Conserve-t-on notre mandat de demande de dispense des écrits du concours pour les prérecrutés ?
1.1.3. Les EAP sont une reconnaissance de la nécessité de démocratiser l'accès au métier enseignant. Cependant ils ne sont pas des prérecrutements. Ce dispositif doit être transformé dans les plus brefs délais en prérecrutements pour rendre attractif le métier, en lien avec la revalorisation des aides financières que nous revendiquons pour l'ensemble des étudiants.	1.1.3-2 Les EAP sont se veulent une reconnaissance de la nécessité de démocratiser l'accès au métier enseignant. Il n'en est rien. En plus de créer une entrée dans le métier par la précarité, elle ne permettent pas de démocratiser l'accès au métier. Cependant ils ne sont pas des prérecrutements. Ce dispositif doit être transformé dans les plus brefs délais en prérecrutements pour rendre attractif le métier, en lien avec la revalorisation des aides financières que nous revendiquons pour l'ensemble des étudiants.
1.1.4. Pour effectuer la transformation des EAP en pré-recrutements, il convient :	1.1.4-3 Pour effectuer la transformation des EAP en pré-recrutements, il convient : Dans l'attente de véritables prérecrutements, il convient au plus vite d'améliorer les conditions d'exercice des EAP.
• d'élargir le vivier au-delà des seuls étudiants boursiers et à toutes les	• d'élargir le vivier au-delà des seuls étudiants boursiers et à toutes les

disciplines et concours ;	disciplines et concours ;
• de réduire le temps de présence en établissement scolaire au temps de stage d'observation et de pratique accompagnée inclus dans la formation universitaire ;	• de réduire le temps de présence en établissement scolaire au temps de stage d'observation et de pratique accompagnée inclus dans la formation universitaire ;
• de rembourser les frais de transports domicile/établissement scolaire ;	• de rembourser les frais de transports domicile/établissement scolaire ;
• de transformer ces contrats aidés de droit privé en un statut d'élève-professeur ;	• de transformer ces contrats aidés de droit privé en un statut d'élève-professeur ;
• de transformer la bourse de service public et le salaire de 400 euros en un seul salaire permettant de valider des trimestres pour la retraite ;	• de transformer la bourse de service public et le salaire de 400 euros en un seul salaire permettant de valider des trimestres pour la retraite ;
• d'ajouter à l'obligation de suivre les formations préparant aux concours et de s'y présenter, celle de servir l'État cinq ans.	• d'ajouter à l'obligation de suivre les formations préparant aux concours et de s'y présenter, celle de servir l'État cinq ans.
	<u>Mais pour répondre de façon durable aux besoins du système éducatif, du point de vue tant des flux de candidats que de la qualité de leur formation disciplinaire et professionnelle, il faut instaurer un véritable dispositif de pré-recrutements, dans les conditions déterminées au congrès de Reims, et qu'il n'est pas nécessaire de rappeler (voir 4.1.1.1. Modalités et statuts du texte adopté en 2012).</u>
1.2. La formation universitaire initiale	
	<u>Elle a un enjeu fondamental : assurer la qualité de la formation au métier, sous tous ses aspects, et l'autonomie intellectuelle de ceux qui l'exerceront.</u>
1.2.1. La mise en place précipitée des ESPE a été l'occasion de dénaturer les contenus de la formation des enseignants et CPE. Les ESPE doivent être une composante de l'Université avec une double mission de formation et de recherche, selon un cadrage national fort, en partenariats étroits avec les autres composantes de l'Université. Ses moyens humains et financiers doivent être fléchés et pérennes. Le conseil d'école doit être constitué majoritairement d'élus des personnels de l'ESPE et des usagers, qu'ils soient étudiants en master ou personnels ayant vocation à bénéficier de la formation continue représentés, pour ces derniers, sur la base des	1.2.1. La mise en place précipitée des ESPE a été l'occasion de dénaturer les contenus de la formation des enseignants et CPE. Les ESPE doivent être une composante de l'Université avec une double mission de formation et de recherche, selon un cadrage national fort, en partenariats étroits avec les autres composantes de l'Université. <u>Cela implique de rompre avec la LRU.</u> Ses moyens humains et financiers doivent être fléchés et pérennes. Le conseil d'école doit être constitué majoritairement d'élus des personnels de l'ESPE et des usagers, qu'ils soient étudiants en master ou personnels ayant vocation à bénéficier de la formation continue

<p>résultats aux élections professionnelles aux CAP. De nouvelles élections doivent être organisées dans les plus brefs délais.</p>	<p>représentés, pour ces derniers, sur la base des résultats aux élections professionnelles aux CAP. De nouvelles élections doivent être organisées dans les plus brefs délais.</p>
<p>1.2.2. Masters et contenus : La réforme de la formation des enseignants et CPE se caractérise par de grandes disparités entre les académies. Le SNES revendique un cadrage national des contenus et horaires des masters pour garantir, sur le territoire, le même niveau de formation.</p>	
<p>La structure des masters actuels est insatisfaisante compte tenu de la place du concours qui pèse sur le contenu des deux années de master et aboutit à une formation à caractère successif. Le volume horaire attribué à la formation est réduit. La possibilité de faire un travail de recherche n'existe pas.</p>	
<p>1.2.3. Le SNES dénonce la procédure d'accréditation des ESPE qui les habilite à délivrer des diplômes de master à partir d'un dossier contenant une déclaration de politique générale et la liste des formations sans contenu précis. Le SNES demande à ce que chaque master MEEF des ESPE soit habilité par le CNESER, instance de régulation nationale élue.</p>	
<p>1.2.4. Le SNES rappelle ainsi son mandat de mise en place de masters mention disciplinaire « spécialité MEEF » dans le cadre d'une formation intégrée de haut niveau. Cette formation doit articuler progressivement la maîtrise de la discipline à enseigner et celles des savoirs préprofessionnels dont les contenus, développés au congrès de Reims, sont toujours d'actualité. Il en va de même pour les modalités d'accès à ce niveau de diplôme pour les AED et non-titulaires enseignants et CPE. Une telle organisation permet aux étudiants de préparer à la fois le CAPES/T et l'agrégation.</p>	
<p>1.3. Les concours</p>	

<p>1.3.1. Le choix du ministère de placer les concours du CAPES/T, CPE externes en fin de M1 éloigne la perspective d'unification des corps et d'élévation générale du niveau de recrutement et de formation des enseignants et CPE. Le SNES-FSU demande la mise en place de préparation aux concours financés par l'État.</p>	<p>1.3.1. Le choix du ministère de placer les concours du CAPES/T, CPE externes en fin de M1 éloigne la perspective d'unification des corps et d'élévation générale du niveau de recrutement et de formation des enseignants et CPE. Le SNES-FSU demande la mise en place de préparation aux concours financés par l'État. <u>Le SNES-FSU réaffirme son mandat de recrutement au niveau du master, correspondant aux exigences de qualification et d'autonomie de nos métiers. Il faut faire des agrégés le corps de référence du second degré. Ses mandats sur la place des concours, leurs contenus et les modalités pour arriver à « l'agrégation pour tous » sont toujours d'actualité.</u> <u>Dans cet objectif, il faut dès maintenant, comme nous l'avons défini au congrès de Reims, diversifier les voies d'accès au concours externe : « À titre dérogatoire sur le plan réglementaire, les étudiants prérecrutés, devenus élèves professeurs, auront la possibilité de passer le concours à la fin de leur année de M2. Les étudiants se portant sur les métiers de l'enseignement de manière tardive auront la possibilité de passer le concours après leur master afin de se préparer pleinement aux épreuves. » La voie du prérecrutement, ouverte dès l'année de L1, est la voie principale d'accès au concours, le volume des prérecrutements doit correspondre à 80 % des postes mis au concours).</u></p>
<p>1.3.2. Le concours interne doit répondre aux besoins de titularisation des non-titulaires, de mobilité pour tous les fonctionnaires et offrir des débouchés pour les AED. Le SNES conteste le recrutement au niveau licence par les CAPES/T, CPE internes, installant une voie de recrutement moins qualifiée et par la précarité. Il porte d'autres orientations (cf. 1.5.). Si la détention d'un M1 ou l'inscription en M1 peut ne pas être exigée pour se présenter au concours interne, le stage, éventuellement en deux années, doit permettre l'acquisition du master.</p>	<p>1.3.2. Le concours interne doit répondre aux besoins de <u>est un des moyens pour permettre la</u> titularisation des non-titulaires, de mobilité pour tous les fonctionnaires et offrir des débouchés pour les AED. Le SNES conteste le recrutement au niveau licence par les CAPES/T, CPE internes, installant une voie de recrutement moins qualifiée et par la précarité. Il porte d'autres orientations (cf. 1.5.). Si la détention d'un M1 ou l'inscription en M1 peut ne pas être exigée pour se présenter au concours interne, le stage, éventuellement en deux années, doit permettre l'acquisition du master.</p>

<p>1.3.3. Le recrutement des CO-Psy doit être porté au master 2 de psychologie tout en maintenant la formation spécifique et le diplôme.</p>	
<p>1.3.4. Pour tous les recrutements, le SNES demande la suppression de la condition de nationalité et celle des dispenses de diplômes pour les pères et mères de trois enfants et les sportifs de haut niveau.</p>	
<p>1.3.5. Le SNES réaffirme son mandat de faire des agrégés le corps de référence du second degré. Ses mandats sur la place des concours, leurs contenus et les modalités pour arriver à « l'agrégation pour tous » sont toujours d'actualité.</p>	<p>1.3.5. Le SNES réaffirme son mandat de faire des agrégés le corps de référence du second degré. Ses mandats sur la place des concours, leurs contenus et les modalités pour arriver à « l'agrégation pour tous » sont toujours d'actualité.</p>
<p>1.4. Le stage et la titularisation</p>	
<p>1.4.1. Pour les concours externes des CAPES/T et CPE, le concours placé en M1 accentue les problèmes posés par l'utilisation des stagiaires comme moyens d'enseignement. À cause de l'autonomie des universités, se pose le problème de la continuité M1/M2. Pour la préserver il faudrait que les stagiaires soient affectés sur leur académie de concours, ce qui entraîne des difficultés de gestion des personnels. Les mandats du SNES de placer le concours après le M2 et d'affecter les stagiaires sur le service de leur tuteur permettent seuls de garantir à la fois la qualité de la formation et de la gestion des personnels.</p>	
<p>1.4.2. Les stagiaires issus des concours renouvelés détenteurs d'un M1 ou équivalent devront valider leur M2 et assurer un service à mi-temps en responsabilité empêchant tout travail de recherche. Ceux issus des concours 2014 exceptionnels (2013-2) n'auront aucune formation et un service à temps plein. Pour les lauréats de l'agrégation externe, des concours renouvelés déjà détenteurs d'un M2 ou dispensés du master, c'est le plus grand flou quant à leur service et leur formation.</p>	

<p>1.4.3. Le SNES demande :</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • que de véritables formations adaptées aux cursus antérieurs soient mises en place au sein des ESPE pour les lauréats qui n'ont pas besoin de valider de M2 ; 	
<ul style="list-style-type: none"> • que les droits d'inscription soient pris en charge financièrement par le MEN pour tous les stagiaires ; 	
<ul style="list-style-type: none"> • que le temps de service des stagiaires, quel que soit le concours obtenu, soit de 4/6 heures pour les enseignants, 12 heures pour les CPE et enseignants documentalistes pour permettre un aller-retour réflexif entre la pratique professionnelle et la formation ; 	
<ul style="list-style-type: none"> • que pour les CO-Psy, dans le cadre actuel de recrutement en licence, les lauréats déjà détenteurs d'un master n'aient qu'une année de stage à effectuer. 	
<p>1.4.4. La validation du M2 doit se faire par un jury universitaire. Celle du stage par un autre jury, indépendant, respectant une pluralité d'avis. Les refus de titularisation doivent être présentés en CAP.</p>	
	<p><u>1.4.5. Former les sacrifiés de la réforme Darcos-Chatel</u> <u>Après le changement de gouvernement, il aura fallu attendre deux ans pour que les stagiaires (et encore, pas tous) ne soient pas placés à temps plein ou presque devant les élèves après le concours. Il est indispensable de mettre en place à l'égard de ces « générations sacrifiées », pour reprendre les mots que Vincent Peillon avait prononcé à Créteil à la rentrée 2012, une politique énergique de formation. Le SNES-FSU Créteil a porté la pétition lancée par un certain nombre de stagiaires de l'académie. Une décharge de 6H apparaît être la quotité appropriée pour se former dans de bonnes conditions.</u></p>
<p>1.5. Pour un plan de titularisation des contractuels</p>	<p>1.5. Pour un plan de la titularisation de tous les contractuels</p>

<p>1.5.1. L'objectif du SNES est celui d'un plan de titularisation pour tous les contractuels enseignants, d'éducation et d'orientation, en poste ou au chômage, assorti d'une garantie de réemploi, accompagné de recrutements externes à un niveau suffisant pour stopper le recours aux contractuels.</p>	<p>1.5.1. L'objectif du SNES est celui d'un plan de la titularisation pour de tous les contractuels enseignants, d'éducation et d'orientation, en poste ou au chômage, sans conditions de nationalité, assorti d'une garantie de réemploi, accompagné de recrutements externes à un niveau suffisant pour stopper le recours aux contractuels. <u>Les personnels permanents pour la Mission de Lutte contre le décrochage scolaire , ex MGI doivent pouvoir accéder à la titularisation par l'ouverture d'un concours réservé de type CPIF (coordination Pédagogique et ingénierie de Formation ouvert durant la loi Sapin). Cela doit être aussi valable pour les non titulaires des GRETA.</u></p>
<p>La loi Sauvadet a permis la nomination de 2 600 stagiaires pour l'ensemble du second degré en 2013 mais la première session a mis en évidence les limites du texte et la gestion préoccupante des contractuels par les rectorats. Le SNES agit pour que le projet de loi sur la fonction publique qui sera débattu au Parlement au cours du 1er semestre 2014 retienne de nouvelles dispositions permettant l'accès aux recrutements réservés : reconnaissance de tout type de contrat, élargissement de la période de référence pour le contrat, accès pour les contractuels au chômage, suppression de la condition de la quotité des 70 %.</p>	<p>La loi Sauvadet a permis la nomination de 2 600 stagiaires pour l'ensemble du second degré en 2013 mais la première session a mis en évidence les limites du texte et la gestion préoecupante des contractuels par les rectorats. <u>La loi Sauvadet, par ses modalités et les règles fixées a exclu une grande majorité de collègues non titulaires de toute stagiairisation : seuls 2 600 collègues non titulaires pour l'ensemble du 2nd degré ont été stagiairisés. De plus, la première session a mis en évidence à la fois les limites du texte, la défiance voire l'hostilité de certains jurys et la gestion préoccupante des contractuels par les rectorats. De plus, cette loi pérennise durablement la CDIisation. Maintenant son objectif de titularisation de tous les non-titulaires.</u> Le le SNES agit pour que le projet de loi sur la fonction publique qui sera débattu au Parlement au cours du 1er semestre 2014 retienne de nouvelles dispositions permettant l'accès aux recrutements réservés : reconnaissance de tout type de contrat, élargissement de la période de référence pour le contrat, accès pour les contractuels au chômage, suppression de la condition de la quotité des 70 %.</p>
<p>1.5.2. Le SNES revendique que les contractuels ayant le plus d'ancienneté puissent être nommés stagiaires et suivre une formation adaptée à leur expérience professionnelle. L'administration doit assurer à tous ceux qui le souhaitent l'acquisition du master par une VAE gratuite, la validation du stage se faisant selon la procédure commune.</p>	<p>1.5.2. Le SNES revendique que les contractuels ayant le plus de 3 ans d'ancienneté puissent être nommés stagiaires et suivre une formation adaptée à leur expérience professionnelle. L'administration doit assurer à tous ceux qui le souhaitent l'acquisition du master par une VAE gratuite, la validation du stage se faisant selon la procédure commune.</p>

Les moins expérimentés doivent pouvoir bénéficier de décharges de service et de formation pour préparer les concours internes.	Les moins expérimentés autres doivent pouvoir bénéficier de décharges de service et de formation pour préparer les concours internes.
1.5.3. La clause du maintien de la rémunération pour les titularisés n'est pas la réponse attendue à notre revendication de reclassement.	1.5.3. La clause du maintien de la rémunération pour les titularisés n'est pas la réponse attendue à notre revendication de reclassement. <u>est inique. La suppression de cette clause doit être une de nos revendications prioritaires, accompagnée d'une mesure de rattrapage pour ceux qui ont pâti de cette règle.</u>
1.6. Les formateurs	
1.6.1. La proposition de création des Professeurs formateurs académiques (PFA) avec une mission de formation initiale et continue dans les ESPE et d'animation et de formation d'un réseau de tuteurs nécessite de préciser nos mandats sur les formateurs et tuteurs.	
Pour le SNES, PFA n'est pas un nouveau métier mais une mission de formateur en formation initiale et continue. Elle doit être attribuée sur la base du volontariat et nécessite formation, décharge et rémunération. La formation doit-elle être diplômante avec par exemple obtention d'un master de formation de formateur ou certifiante dans le cadre de la formation continue ? Quel volume pour cette décharge : un tiers de service ?	La formation doit-elle être diplômante avec par exemple obtention d'un master de formation de formateur ou certifiante dans le cadre de la formation continue ? Quel volume pour cette décharge : un tiers de service avec une décharge d'1/3 de service.
Les PFA ne doivent pas être une hiérarchie intermédiaire entre les tuteurs et les inspecteurs.	
1.6.2. Les tuteurs ont pour mission de former les stagiaires à l'analyse de leur pratique. Ils sont associés, avec les PFA et les formateurs de l'ESPE, à la conception du plan de formation. Les tuteurs seraient formés dans le cadre de la formation continue au sein des ESPE. Le suivi préalable de cette formation devrait-il être exigé pour être tuteur ? Par la suite, ils auraient la possibilité, s'ils le souhaitent, de suivre la formation pour	

devenir PFA.	
1.6.3. Que ce soit PFA ou tuteur, l'accès à la formation et la désignation doivent être transparents avec consultation des CAP.	
1.6.4. Nous réaffirmons la nécessité d'affecter les fonctionnaires stagiaires sur le service de leurs tuteurs ainsi déchargés pour assurer leur mission. À quelle hauteur doit être la décharge pour les tuteurs d'EAP ? Faut-il demander une décharge également pour les tuteurs d'étudiants en stage d'observation ou de pratique accompagnée ponctuellement sur l'année ?	1.6.4. Nous réaffirmons la nécessité d'affecter les fonctionnaires stagiaires sur le service de leurs tuteurs ainsi déchargés pour assurer leur mission. À quelle hauteur doit être la décharge pour les tuteurs d'EAP ? Faut-il demander une décharge également pour les tuteurs d'étudiants en stage d'observation ou de pratique accompagnée ponctuellement sur l'année ?
2. L'EXERCICE PROFESSIONNEL	
2.1. Début de carrière et entrée dans le métier	
Les mandats des congrès précédents sont toujours d'actualité. Faut-il revendiquer une décharge d'un tiers de service en deuxième année de titulaire ?	Les mandats des congrès précédents sont toujours d'actualité. Faut-il revendiquer une décharge d'un tiers de service en deuxième année de titulaire ? <u>Une décharge d'un tiers de service en deuxième année de titulaire est indispensable pour faire face à la nouvelle charge de travail et pour des compléments de formation et systématiquement compensé pour les CPE et les documentalistes.</u>
2.2. Autonomie et démocratie des établissements	
2.2.1. Il est impératif aujourd'hui que les enseignants reprennent la main sur leur métier et que soient réellement pris en compte les choix des équipes pédagogiques. Les chefs d'établissement occupent un espace de plus en plus important et prennent seuls des décisions qui relevaient jusqu'alors des compétences des enseignants. Relayant les injonctions	2.2.1. Il est impératif aujourd'hui que les enseignants reprennent la main sur leur métier et que soient réellement pris en compte les choix des équipes pédagogiques. <u>les avis et choix des enseignants et des équipes pédagogiques soient pris en compte. Nous refusons que</u> les chefs d'établissement, qui occupent un espace de plus en plus important et

<p>ministérielles, les accentuant même parfois, ils contraignent de manière plus ou moins affichée les enseignants dans des domaines qui pourtant relèvent de leur liberté pédagogique.</p>	<p><u>guidés entre autres par des lettres de missions ou des injonctions ministérielles prennent seuls des décisions surtout celles</u> qui relevaient jusqu'alors <u>relèvent</u> des compétences des enseignants <u>et de leur liberté pédagogique.</u> Relayant les injonctions ministérielles, les accentuant même parfois, ils contraignent de manière plus ou moins affichée les enseignants dans des domaines qui pourtant relèvent de leur liberté pédagogique.</p>
<p>Guidés par des lettres de missions secrètes, leurs objectifs sont bien souvent très éloignés des aspirations des personnels. À rebours des coopérations nécessaires à l'intérêt général, les logiques managériales actuelles poussent les établissements à la concurrence et à l'individualisation.</p>	<p>Guidés par des lettres de missions secrètes, <u>Les chefs d'établissement ont des</u> leurs objectifs sont bien souvent très éloignés des aspirations <u>et des droits</u> des personnels. À rebours des coopérations nécessaires à l'intérêt général, les <u>leurs</u> logiques managériales actuelles poussent les établissements <u>imposent</u> à la concurrence et à l'individualisation <u>et la mise en concurrence entre les personnels d'un même établissement et entre les établissements, nuisant à l'intérêt collectif et solidaire. De même, nous condamnons la volonté de plus en plus marquée des chefs d'établissements de s'ingérer dans la définition de l'exercice des missions des CPE.</u></p>
<p>Démocratiser le fonctionnement de l'établissement est indispensable pour contrer ces dérives.</p>	<p>Démocratiser le fonctionnement de l'établissement est indispensable pour contrer ces dérives.</p>
<p>2.2.2. Pour cela, il faut revenir sur les dispositions qui ont renforcé le pouvoir des chefs d'établissement, en particulier abroger le décret « EPLE » de 2010, mais il faut aussi avancer des propositions revendicatives nouvelles.</p>	<p>2.2.2. Pour cela, il faut revenir sur les dispositions qui ont renforcé le pouvoir des chefs d'établissement, en particulier abroger le décret « EPLE » de 2010, mais il faut aussi avancer des propositions revendicatives nouvelles. <u>qui ont mis en place l'autonomie des établissements: ce décret a pour seul but de faciliter l'application des réformes ministérielles et de supprimer les postes. Il faut revenir sur les dispositions qui ont renforcé le pouvoir des chefs d'établissements, des représentants des collectivités territoriales, et donc abroger le décret « EPLE » de 2010. De même, les nouvelles « missions » liées à l'activité d'enseignement de la réforme Peillon renforcent le pouvoir du chef d'établissement, le laissant libre, de nous imposer toutes sortes d'activités, de projets et de réunions sans aucune limite. Cela ferait de nous des personnels corvéables à merci. Le SNES demande</u></p>

	<p><u>que ces missions ne fassent pas parties de ces obligations statutaires. Egalement, la modification de la composition des membres de droit au CA en est un triste exemple ; ainsi les CPE en sont écartés au profit d'un représentant du « monde économique » lorsque le LP dispose d'un adjoint.</u></p> <p><u>Ainsi sera garanti le fonctionnement démocratique des établissements, indispensable pour contrer ces dérives.</u></p>
Il faut redéfinir les pouvoirs au sein des EPLE. Les chefs d'établissement ne peuvent présider toutes les instances de l'établissement.	Il faut redéfinir les pouvoirs au sein des EPLE. Les chefs d'établissement ne peuvent présider toutes les instances de l'établissement.
2.2.3. Pour atteindre les objectifs définis ci-dessus, nous pourrions revendiquer :	2.2.3. Pour atteindre les objectifs définis ci-dessus, nous pourrions revendiquer :
<ul style="list-style-type: none"> • que la présidence du CA ne soit plus du seul ressort du chef d'établissement. Dans ce cas : 	<ul style="list-style-type: none"> • que la présidence du CA ne soit plus du seul ressort du chef d'établissement. Dans ce cas :
– Quel serait le périmètre des fonctions du président ? Limité à la présidence des séances, la préparation de l'ordre du jour, suivi du compte rendu ? Contrôle de la mise en œuvre des décisions du CA ?	– Quel serait le périmètre des fonctions du président ? Limité à la présidence des séances, la préparation de l'ordre du jour, suivi du compte rendu ? Contrôle de la mise en œuvre des décisions du CA ?
– Au sein de quelle(s) composante(s) du CA , ce président devrait-il alors être choisi ?	– Au sein de quelle(s) composante(s) du CA , ce président devrait-il alors être choisi ?
– Par qui devrait-il être élu ?	– Par qui devrait-il être élu ?
<ul style="list-style-type: none"> • Que soit créé un véritable statut de l' élu du CA pour les représentants des personnels. Ce statut permettrait aux élus de bénéficier d'un temps de préparation et de compte rendu des travaux sur leur temps de service. Il confirmerait l'indépendance hiérarchique des élus dans l'exercice de leur mandat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Que soit créé un véritable statut de l' élu du CA pour les représentants des personnels. Ce statut permettrait aux élus de bénéficier d'un temps de préparation et de compte rendu des travaux sur leur temps de service. Il confirmerait l'indépendance hiérarchique des élus dans l'exercice de leur mandat.
<ul style="list-style-type: none"> • Qu'un coordonnateur des équipes pédagogiques et éducatives soit élu par les enseignants, en leur sein. Deux fois par an, il réunirait et présiderait l'assemblée générale des personnels d'enseignement, chargée de valider les projets pédagogiques transversaux proposés par les équipes. Il présiderait les conseils d'enseignement auxquels il faut redonner tous leurs pouvoirs. Il aurait une décharge de service. Pour éviter l'installation 	<ul style="list-style-type: none"> • Qu'un coordonnateur des équipes pédagogiques et éducatives soit élu par les enseignants, en leur sein. Deux fois par an, il réunirait et présiderait l'assemblée générale des personnels d'enseignement, chargée de valider les projets pédagogiques transversaux proposés par les équipes. Il présiderait les conseils d'enseignement auxquels il faut redonner tous leurs pouvoirs. Il aurait une décharge de service. Pour éviter l'installation

<p>d'une hiérarchie intermédiaire, ce mandat serait non renouvelable et limité à deux ans. Cette proposition est une alternative au conseil pédagogique. Dans le cas où le ministère maintiendrait cette instance, nous demandons que les personnels qui y siègent soient désignés par les équipes et que sa présidence soit assurée par un collègue élu.</p>	<p>d'une hiérarchie intermédiaire, ce mandat serait non renouvelable et limité à deux ans. Cette proposition est une alternative au conseil pédagogique. Dans le cas où le ministère maintiendrait cette instance, nous demandons que les personnels qui y siègent soient désignés par les équipes et que sa présidence soit assurée par un collègue élu.</p> <p><u>Il faut redonner tout son poids au CA et aux représentants des personnels élus dont les avis et les décisions sont de plus en plus ignorées. Nous revendiquons :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>la suppression des instances intermédiaires tel que le conseil pédagogique qui ne sert qu'à remettre en cause la représentativité des personnels élus et des syndicats et à limiter la liberté pédagogique de chacun. Seuls des personnels élus démocratiquement siégeant au CA, peuvent porter les revendications et les projets des personnels.</u> • <u>Un temps de préparation et de compte rendu des travaux, hors HIS, pour l'ensemble des personnels avant chaque CA. Ceci assurerait la représentativité et l'exercice d'une véritable démocratie participative.</u> • <u>Le respect du rôle délibératif des membres du CA et des votes qui en résultent. Dans la plupart des cas, le chef d'établissement, passe outre les décisions des élus pour imposer les siennes concernant les questions budgétaires , la structure et l'organisation des enseignements (remontée TRMD). Nous le refusons.</u>
<p>2.3. Les métiers</p>	
<p>2.3.1. L'établissement et le CIO, en tant que lieu de travail, sont considérés comme l'espace privilégié de développement professionnel, où les échanges, formels et informels, entre collègues doivent permettre de se réapproprier leur métier, en dépassant les prescriptions contradictoires ou inadaptées à la réalité du terrain.</p>	<p>2.3.1. L'établissement et le CIO, en tant que lieu de travail, sont considérés comme l'espace privilégié de développement professionnel, où les échanges, formels et informels, entre collègues doivent permettre de se réapproprier leur métier, en dépassant les prescriptions contradictoires ou inadaptées à la réalité du terrain. <u>La hiérarchie a la responsabilité de favoriser le travail réel et les conditions de sa réalisation, en ajustant en permanence ses propres prescriptions et son travail d'encadrement aux situations concrètes de travail en faisant remonter ce que</u></p>

	<u>produisent ses prescriptions. Les institutions locales (conseils d'enseignement, CA) doivent prendre en compte le travail réel des personnels et favoriser la liberté des personnels à décider individuellement et collectivement de leur propre travail pédagogique et de son organisation.</u>
2.3.2. Le travail réel n'étant jamais le travail prescrit, les collègues doivent pouvoir s'appuyer sur les ressources du collectif pour reprendre la main sur le métier et exercer pleinement leur liberté pédagogique. Le travail en équipe ne doit aucunement être l'occasion d'un contrôle hiérarchique, mais bien un espace d'échanges et de débats entre pairs, pour élargir la palette des façons de faire et non dégager une « bonne pratique » qui s'imposerait à tous. Les collectifs de réflexion sur le travail initiés par le SNES dans le cadre du partenariat engagé avec le CNAM permettent de mettre en évidence les alternatives possibles à des formes d'organisations managériales qui peuvent être sous-tendues par certaines initiatives de l'institution (voir mandats de Reims).	2.3.2. Le travail réel n'étant jamais le travail prescrit, les collègues doivent pouvoir s'appuyer sur les ressources du collectif pour reprendre la main sur le métier et exercer pleinement leur liberté pédagogique. <u>Le travail de renormalisation des prescriptions par les personnels et les collectifs doit être reconnu, mis en visibilité et pris en compte dans l'organisation du travail, pour les ressources mises à disposition.</u> Le travail en équipe ne doit aucunement être l'occasion d'un contrôle hiérarchique, mais bien un espace d'échanges et de débats entre pairs, pour élargir la palette des façons de faire et non dégager une « bonne pratique » qui s'imposerait à tous. Les collectifs de réflexion sur le travail initiés par le SNES dans le cadre du partenariat engagé avec le CNAM permettent de mettre en évidence les alternatives possibles à des formes d'organisations managériales qui peuvent être sous-tendues par certaines initiatives de l'institution (voir mandats de Reims). <u>Le SNES doit aussi s'emparer de l'analyse du travail réel pour réfléchir à tous les niveaux, à des formes d'action syndicale ancrées sur la réalité de l'activité.</u>
2.3.3. Les initiatives locales qui ont des implications sur l'organisation des emplois du temps, sur les pratiques pédagogiques (évaluations type devoir commun), doivent être issues de l'initiative des personnels concernés au sein des établissements en évitant la constitution de hiérarchies intermédiaires qui les imposeraient à l'ensemble des personnels.	2.3.3. Les initiatives locales qui ont des implications sur l'organisation des emplois du temps, sur les pratiques pédagogiques (évaluations type devoir commun), doivent être issues de l'initiative des personnels concernés au sein des établissements en évitant la constitution de hiérarchies intermédiaires qui les imposeraient à l'ensemble des personnels. <u>Le SNES se prononce contre toute réduction des vacances d'été. Le SNES refuse les récupérations de journées de cours.</u>
	2.3.4. Dans le cadre des cycles, le ministère tente de redéfinir les missions

<p>2.3.4. Dans le cadre des cycles, le ministère tente de redéfinir les missions des CO-Psy et de favoriser l'entrée des psychologues scolaires au collège. La volonté de lier projection dans l'avenir et développement psychologique et social des élèves est une des conditions de la démocratisation de l'accès aux études et à la qualification. Il faut préserver cette spécificité et organiser les liens entre psychologues scolaires et CO-Psy afin de favoriser la continuité entre premier et second degré.</p>	<p>des CO-Psy et de favoriser l'entrée des psychologues scolaires au collège. La volonté de lier projection dans l'avenir et développement psychologique et social des élèves est une des conditions de la démocratisation de l'accès aux études et à la qualification. Il faut préserver cette spécificité et organiser les liens entre psychologues scolaires et CO-Psy afin de favoriser la continuité entre premier et second degré.</p> <p><u>Les personnels permanents pour la MLDS (ex MGI) ne doivent en aucun cas , dans le cadre de la lutte contre le décrochage scolaire intervenir auprès des élèves de moins de 16 ans. Les actions de réparation aux examens doivent être réservées aux élèves triplants , les élèves doublants doivent pouvoir bénéficier d'un doublement en classe banale. Le MEN travaille actuellement sur les personnels permanents et les missions . Nous resterons vigilantes sur le fait que les collègues non titulaires ou titulaires sont avant tout sous contrat d'enseignant leur rôle est d'accueillir des élèves non affectés et /ou décrocheurs en vue d'une rescolarisation visant le diplôme et /ou une qualification de niveau 5 .</u></p>
<p>2.4. Instances de participation</p>	
<p>Notre revendication de voir les personnels être pleinement maîtres de leur métier doit intégrer l'ensemble des dimensions de cette maîtrise, notamment l'intervention dans toutes les instances statutaires de participation, quelle qu'en soit la nature, en s'appuyant sur l'expérience, ancienne et éprouvée, du « paritarisme » (CAP, CCP) qu'il faut continuer à développer. Ainsi devient-il nécessaire de mettre en œuvre des modalités nouvelles d'intervention dans les instances récemment créées ou refondées (CT, CHSCT, Commissions d'action sociale...) favorisant les liens directs entre les personnels et leurs représentants, et assurant notamment une meilleure articulation entre l'établissement et les échelons départementaux/rectoraux où s'organise le paritarisme : information des élus en CA sur les décisions des CT et du CHSCT, publicité des lettres de</p>	<p>Notre revendication de voir les personnels être pleinement maîtres de leur métier doit intégrer l'ensemble des dimensions de cette maîtrise, notamment l'intervention dans toutes les instances statutaires de participation, quelle qu'en soit la nature, en s'appuyant sur l'expérience, ancienne et éprouvée, du « paritarisme » (CAP, CCP) qu'il faut continuer à développer. Ainsi devient-il nécessaire de mettre en œuvre des modalités nouvelles d'intervention dans les instances récemment créées ou refondées (CT, CHSCT, Commissions d'action sociale...) favorisant les liens directs entre les personnels et leurs représentants, et assurant notamment une meilleure articulation entre l'établissement et les échelons départementaux/rectoraux où s'organise le paritarisme : information des élus en CA sur les décisions des CT et du CHSCT, publicité des lettres de missions <u>pour les chefs d'établissement</u>, des contrats d'objectifs...<u>Ces instances</u></p>

<p>missions, des contrats d'objectifs...</p>	<p><u>sont le lieu où des débats de critère du travail de qualité, et de ses conditions de réalisation ont lieu. Entre les critères portés par les prescriptions et la hiérarchie, et les critères portés par les personnels, et dont les représentants syndicaux doivent se faire le porte-voix, la confrontation et la controverse est nécessaire.</u></p>
<p>2.5. Les conditions de travail et de service</p>	
<p>2.5.1. Le SNES revendique la diminution du temps de travail pour tous les personnels du second degré par une réduction des maxima hebdomadaires de service. Les précédents congrès ont identifié les situations de travail qui nécessitent des mesures pour compenser le surcroît de travail qui leur est lié.</p>	<p>2.5.1. Le SNES revendique la diminution du temps de travail pour tous les personnels du second degré par une réduction des maxima hebdomadaires de service. Les précédents congrès ont identifié les situations de travail qui nécessitent des mesures pour compenser le surcroît de travail qui leur est lié.</p>
<p>2.5.2. Pour les enseignants, les interprétations multiples des décrets de 1950 et les dérives dans leur application rendent urgente la mise en œuvre de nouveaux textes assurant définition hebdomadaire du service des enseignants en heures de cours, portant réduction du temps de travail et imposant le respect de la qualification disciplinaire.</p>	<p>2.5.2.1 Pour les enseignants, les interprétations multiples des décrets de 1950 et les dérives dans leur application rendent urgente la mise en œuvre de nouveaux textes assurant définition hebdomadaire du service des enseignants en heures de cours, portant réduction du temps de travail et imposant le respect de la qualification disciplinaire. <u>ont entraîné une dégradation de leurs conditions d'exercice. Les revendications du SNES sur la diminution du temps de travail pour tous les personnels du second degré par une réduction des maxima hebdomadaires de service prennent ainsi tout leur sens. En aucun cas ces réductions ne doivent se transformer en HSA. Les DHG doivent donc en tenir compte . Les précédents congrès ont identifié les situations de travail qui nécessitent des mesures pour compenser le surcroît de travail qui leur est lié. Ces situations doivent être précisées à partir de l'analyse critique du travail et de l'exploration du travail réel, des conditions concrètes de réalisation des métiers et des objectifs que se fixent les personnels. Ce qui est en jeu ce sont les marges d'initiative, la liberté d'organiser son propre travail, la possibilité de développer sa créativité.</u></p>

<p>2.5.3. Le ministère propose des mesures sur les conditions de travail et de service qui conjuguent pondération, décharges et indemnités. Le congrès aura à apprécier l'état de ces propositions. En l'état actuel, la prise en compte, par une pondération, des conditions particulières de travail dans les établissements concentrant les difficultés est une première étape. Elle doit être amplifiée et concerner l'ensemble des établissements relevant de l'éducation prioritaire dans une carte renouvelée.</p>	<p>2.5.3.2 Le ministère propose des mesures sur les conditions de travail et de service qui conjuguent pondération, décharges et indemnités. Le congrès aura à apprécier l'état de ces propositions. En l'état actuel, la prise en compte, par une pondération, des conditions particulières de travail dans les établissements concentrant les difficultés est une première étape <u>insuffisante. Il n'est pas envisageable de n'accorder aucune reconnaissance pour les CPE en REP+. Si la pondération en temps de service n'est pas applicable, nous demandons l'attribution de l'équivalent de 1.8 HSA de certifié.</u> Elle doit être amplifiée et concerner l'ensemble des établissements relevant de l'éducation prioritaire dans une carte renouvelée <u>qui permette à davantage d'établissements de rentrer dans l'éducation prioritaire.</u></p>
<p>Faut-il revendiquer d'autres dispositifs, notamment la prise en compte des effectifs d'élèves (globale, par classe...) ?</p>	<p>Faut-il revendiquer d'autres dispositifs, notamment la prise en compte des effectifs d'élèves (globale, par classe...) ?</p> <p><u>Les propositions du ministère concernant la redéfinition de nos statuts ne sont pas dans l'état acceptable. Si le pire semble avoir été évité puisque la définition hebdomadaire des statuts est maintenue, certaines dispositions proposées dans le texte continuent de le pervertir :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <u>-Introduction de la notion de lettre de mission pour les enseignants, risquant ainsi de caporaliser toujours plus les enseignants et d'alourdir leur charge de travail.</u> <u>-Complément de service hors commune pour un agent titulaire de son poste devient légal.</u> <u>- la logique de l'indemnitaire prenant la place de certaines réductions de service.</u> <u>- le renforcement des hiérarchies intermédiaires et l'autonomie des établissements.</u> <u>- Le possible alourdissement des effectifs, par disparition de l'heure de décharge pour effectifs pléthoriques. »</u> <p><u>Par ailleurs, toute redéfinition de notre statut laissant de côté la diminution de notre temps de service et qui ne serait pas accompagnée d'une revalorisation de nos salaires ne peut pas être acceptée. Le SNES s'oppose à tout avancement au mérite par le biais du GRAF.</u></p>

<p>2.5.4. La question des compléments de service reste très aiguë. Le SNES réaffirme ses mandats à ce sujet, notamment sur le caractère exceptionnel des compléments de service et l'attribution d'une décharge en cas de complément de service. Le SNES réaffirme ses demandes sur le respect de la qualification et de la discipline de recrutement ainsi que sur l'amélioration des dispositions statutaires sur le remplacement.</p>	<p>2.5.4. La question des compléments de service reste très aiguë. Le SNES réaffirme ses mandats à ce sujet, notamment sur le caractère exceptionnel des compléments de service dans la même commune et l'attribution d'une décharge en cas de complément de service. Le SNES réaffirme ses demandes sur le respect de la qualification et de la discipline de recrutement ainsi que sur l'amélioration des dispositions statutaires sur le remplacement.</p>
<p>2.5.5. La pénurie de titulaires remplaçants s'est amplifiée, la situation du remplacement devient des plus difficiles, les conditions d'exercice et de travail des personnels se dégradent considérablement. Les situations sont diverses selon les académies, mais partout les TZR rencontrent de grandes difficultés à faire respecter leurs droits. Le SNES doit continuer de faire de la question du remplacement une de ses priorités et réaffirme les revendications des congrès antérieurs.</p>	<p>2.5.5.3 La pénurie de titulaires remplaçants s'est amplifiée, la situation du remplacement devient des plus difficiles, les conditions d'exercice et de travail des personnels se dégradent considérablement. Les situations sont diverses selon les académies, mais partout les TZR rencontrent de grandes difficultés à faire respecter leurs droits. Le SNES doit continuer de faire de la question du remplacement une de ses priorités et réaffirme les revendications des congrès antérieurs.</p>
<p>Pour les TZR comme pour les personnels en complément de service, le remboursement des frais de déplacement doit être amélioré et l'utilisation du véhicule personnel autorisée.</p>	<p>Pour les TZR comme pour les personnels en complément de service, le remboursement des frais de déplacement doit être amélioré et l'utilisation du véhicule personnel autorisée. <u>Déjà déplorable lors du dernier congrès, la situation des TZR s'est encore aggravée. Le bilan du remplacement est catastrophique. En effet, les capacités de remplacement déjà largement atrophiées ont subi de nouvelles saignées. Parallèlement, l'administration a poursuivi un recrutement massif de non-titulaires. Avec « la phase d'ajustement » de juillet durant laquelle les TZR sont « posés » sur des BMP vacants, l'administration dispose des TZR comme d'un levier de flexibilité. Dès lors, le travail de contrôle des élus s'avère de plus en plus difficiles dans ces GT (groupes de travail), cadre menacé du traitement égalitaire des collègues. La pénurie de personnels remplaçants se découvre chaque année dès la rentrée et se poursuit ensuite. Alors que leur mission est fondamentale, les TZR sont malmenés au quotidien : affectation sur plusieurs établissements ou</u></p>

	<p><u>hors-zone, gestion managériale et isolement, pressions hiérarchiques, ... L'action militante du SNES Créteil assure l'accompagnement de ces collègues en soutenant notamment les demandes de révisions d'affections les plus problématiques (hors-zone, problèmes de transports,...)</u></p> <p><u>La dégradation continue des conditions de travail des TZR transparaît aussi dans la question des indemnités et des frais de déplacement :</u></p> <p><u>-Versement toujours aussi tardif des ISSR qui ne couvrent plus les dépenses engagées pour les déplacements ni même la pénibilité de la tâche.</u></p> <p><u>-Les frais de déplacement sont encore trop souvent refusés aux collègues qui n'obtiennent aucune indemnisation pour les centaines de km effectués chaque semaine en véhicule pour l'exercice de leur mission de service public sans tenir compte de la réalité matérielle des déplacements.</u></p> <p><u>Le travail du GN TZR doit se poursuivre et s'amplifier, permettant la réflexion entre académies et l'élaboration d'outils à destination des S3. Cette articulation S4-S3 doit permettre de porter l'offensive sur la question du remplacement.</u></p>
<p>2.5.6. Pour les CPE, le SNES demande que, sur la base de la circulaire de 1982 et du référentiel de compétences de 2013, un décret portant définition de leur service hebdomadaire à hauteur de 35 heures et cadrant nationalement l'ensemble de leurs missions soit publié. Cette définition hebdomadaire du service comprendra l'ensemble des missions des CPE. Le SNES demande que les éventuels dépassements exceptionnels ouvrent droit à récupération.</p>	<p>2.5.6.4</p>
<p>2.5.7. La fermeture des CIO que nous dénonçons ne doit pas aboutir à rattacher administrativement des CO-Psy dans des établissements scolaires. Il faut que toutes les modifications concernant l'organisation du réseau des CIO soient soumises aux CTA et que les CHSCT soient saisis</p>	<p>2.5.7.5 La fermeture des CIO que nous dénonçons ne doit pas aboutir à rattacher administrativement des CO-Psy dans des établissements scolaires. Il faut que toutes les modifications concernant l'organisation du réseau des CIO soient soumises aux CTA et que les CHSCT soient saisis</p>

des modifications des conditions d'exercice.

~~des modifications des conditions d'exercice.~~

Les centres d'information et d'orientation : lieux et conditions de travail. De nombreux rectorats organisent des restructurations du réseau des CIO arguant du désengagement des conseils généraux ou de la mise en place du service public régional d'orientation.

A l'heure où le réseau de proximité est raboté, il est tentant pour certains recteurs de fermer les CIO les plus petits réaffectant les collègues sur des CIO plus importants en personnels. De même, pour donner l'illusion de conserver ce réseau, d'autres proposent d'affecter en établissement scolaire des conseillers d'orientation psychologues sous prétexte qu'ils pourront y être davantage présents. Deux problèmes se posent pourtant : la disponibilité de locaux dans les établissements (le copsy partage parfois son bureau avec l'AS, coordonnateur MGI ou autre...), et l'impossibilité de recevoir le public dans un lieu neutre. Les conseillers d'orientation-psychologues et directeurs de CIO ne peuvent être privés de ce qui fonde leur travail et le collectif sur lequel il s'appuie : le CIO.

Pour faire passer la pilule, on propose aux collectivités locales qui perdent un CIO, d'organiser une permanence hebdomadaire de copsy au sein d'une mairie, d'un lycée ou d'une maison de l'emploi : ce n'est ni réglementaire et respectueux des statuts des personnels ni souhaitable pour la population : un CIO n'est pas qu'un bureau, ni un placard avec des brochures, ni un copsy avec un ordinateur portable.- C'est un véritable lieu de vie, de travail institutionnel et de réflexion collective qui permet aux copsy et dcio d'exercer leur profession au sein des établissements du secteur.

Les copsy partagent leur temps entre leur rdv et permanences d'accueil en CIO, les réunions de travail et les permanences en établissements. Ils ne sont pas opposés à voir leur nombre d'établissements ainsi que le nombre d'élèves à charge diminuer. Le travail ne pourra qu'en être de meilleure qualité.

Cependant ce n'est pas la restructuration du réseau des CIO à l'heure du SPRO qui le permettra. Sans véritable volonté de recrutement

	<p><u>l'équation sera plus compliquée à résoudre qu'il n'y paraît.</u></p> <p><u>MLDS condition de travail des personnels permanents ex MGI</u></p> <p><u>Nous resterons vigilantes sur le fait que les collègues non titulaires ou titulaires sont avant tout sous contrat d'enseignant avec l' ORS correspondant. En aucun cas le cadrage ne doit être laissé aux rectorats. Les personnels permanents ne sont pas exclusivement des administratifs leur rôle est aussi d'accueillir des élèves non affectés et /ou décrocheurs pour atteindre le niveau 5 ou 4 . les coordonnateurs MLDS accompagnent aussi les équipes. Le SNES restera vigilant sur le tranfert des actions MLDS aux établissements. Les référents d'actions MLDS doivent pouvoir bénéficier d'une décharge pour assumer ce travail conséquent. Les coordonnateurs MLDS doivent bénéficier d'un lieu d'accueil adapté à leur fonction (accueil des élèves, des familles, des professionnels partenaires...)</u></p>
<p>2.6. Évaluation des personnels</p>	
<p>2.6.1. Dans le contexte actuel, la double évaluation des personnels enseignants est une nécessité, à la fois parce qu'elle respecte la spécificité de leur métier, mais aussi parce qu'elle traduit un équilibre entre ces évaluations. Pour cela, le SNES revendique la création d'inspections pédagogiques dans les disciplines où elles n'existent pas (documentation par exemple).</p>	<p><u>Si nous nous opposons à une évaluation pédagogique par le chef d'établissement, le système actuel fondé sur des inspections ponctuelles ne saurait vous satisfaire.</u></p>
<p>Notre conception de l'évaluation pédagogique repose sur l'observation, le conseil, l'aide et l'échange. Cela nécessite un corps d'inspection hors du lien hiérarchique avec le recteur, dont les missions sont centrées sur l'évaluation pédagogique, et une mise en discussion des critères d'observation, dans le cadre de groupe de travail représentant des personnels / IPR. Dans ce contexte, le nouveau référentiel de compétence peut-il être un point d'appui pour définir les critères d'observation ? Un</p>	<p>Notre conception de l'évaluation pédagogique repose sur l'observation, le conseil, l'aide et l'échange. Cela nécessite un corps d'inspection <u>indépendant</u> hors du lien hiérarchique avec le recteur, dont les missions sont centrées sur l'évaluation pédagogique, et une mise en discussion des critères d'observation, dans le cadre de groupe de travail représentant des personnels / IPR. Dans ce contexte, le nouveau référentiel de compétence peut-il être un point d'appui pour définir les critères d'observation ? Un</p>

<p>appel en CAPA pour les certifiés, en CAPN pour les agrégés portant sur la note pédagogique doit-il être envisagé ?</p>	<p>appel en CAPA pour les certifiés, en CAPN pour les agrégés portant sur la note pédagogique doit-il être envisagé ? <u>les critères d'observation précis devront être présentés avant toute évaluation aux personnels. Les collègues doivent pouvoir être accompagnés par un représentant syndical à tous les stades de l'inspection (séance, entretien) s'ils le désirent.</u></p>
<p>2.6.2. Dans le cadre de notre revendication de déconnexion de l'évaluation et de l'avancement dans le corps, faudrait-il introduire d'autres composantes dans l'évaluation en plus de la composante disciplinaire et pédagogique auprès des élèves et de la « manière de servir » ? La prise en compte du travail collectif devrait-elle être envisagée ?</p>	<p>2.6.2. Dans le cadre de notre revendication de déconnexion de l'évaluation et de l'avancement dans le corps, faudrait-il introduire d'autres composantes dans l'évaluation en plus de la composante disciplinaire et pédagogique auprès des élèves et de la « manière de servir » ? La prise en compte du travail collectif devrait-elle être envisagée ? et avec Considérant l'évolution du métier et la nécessité de conserver des garanties statutaires, le SNES revendique une évaluation repensée prenant en compte toutes les dimensions du travail.</p>
<p>Considérant l'évolution du métier et la nécessité de conserver des garanties statutaires, le SNES revendique une évaluation repensée prenant en compte toutes les dimensions du travail.</p>	<p>Considérant l'évolution du métier et la nécessité de conserver des garanties statutaires, le SNES revendique une évaluation repensée prenant en compte toutes les dimensions du travail.</p>
<p>2.6.3. Pour les CPE et les CO-Psy, notre mandat adopté au congrès de Reims est toujours d'actualité : double évaluation pour les CPE avec création d'une inspection spécifique et évaluation réelle de leurs missions pour les CO-Psy.</p>	<p>2.6.3. Pour les CPE et les CO-Psy, notre mandat adopté au congrès de Reims est toujours d'actualité : double évaluation pour les CPE avec création d'une inspection spécifique <u>issu du corps des CPE</u> et évaluation réelle de leurs missions pour les CO-Psy <u>par un inspecteur détenteur des titres requis en psychologie pour l'exercice de la fonction de CoPsy.</u> <u>Le travail des CoPsy en établissement ne doit pas se traduire par la mise en place d'une double tutelle DCIO et chef d'établissement. Seul le DCIO est responsable de l'organisation du service des CoPsy, et de leur projet d'activité. Il ne saurait en aucun cas intervenir de quelque manière que ce soit dans l'évaluation des CoPsy.</u></p>
<p>2.7. La formation continue</p>	

<p>Nos mandats des congrès précédents sur la formation continue sont toujours d'actualité.</p>	
<p>Dans la loi, les ESPE participent à la formation continue permettant, en théorie, l'élaboration de modules de formation en lien avec l'Université, comme nous le revendiquons depuis longtemps. Mais sur le terrain, rien n'est fait et il se développe des formations déconcentrées ou à distance. Il est urgent que s'ouvre le chantier de la refondation d'une formation continue construite en collaboration avec les personnels et en lien avec l'Université.</p>	
<p>2.8. Rémunérations</p>	
<p>2.8.1. Le SNES dénonce le retour du début de carrière des certifiés et CPE à l'indice 349 (1er échelon) et de celui des agrégés à l'indice 379. Il revendique que les débuts de carrières des certifiés, CPE et CO-Psy ne soient pas inférieurs à l'indice 432 (2 000 € bruts par mois) et celui des agrégés ne soit pas inférieur à l'indice 497 (2 300 € bruts par mois).</p>	
<p>2.8.2. Notre mandat d'aller vers un recrutement de tous les enseignants dans le corps des agrégés et de l'alignement des grilles de rémunération des CPE et CO-Psy sur celle des agrégés reste d'actualité. Le diplôme exigé pour être titularisé dans ces corps étant le même, cet objectif est pertinent et réalisable. Pour y parvenir, outre l'évolution des contingents de recrutement et l'ouverture du volume d'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude, le SNES revendique un plan progressif d'alignement de la grille des certifiés et assimilés sur celle des agrégés par l'ouverture de leur rémunération sur la « hors échelle A » (indice terminal IM 963), l'intégration progressive des indices de l'actuelle hors-classe dans la classe normale et, dans le même temps, le rééchelonnement progressif de la grille indiciaire.</p>	<p>2.8.2. Notre mandat d'aller vers un recrutement de tous les enseignants dans le corps des agrégés et de l'alignement des grilles de rémunération des CPE et CO-Psy sur celle des agrégés reste d'actualité. Le diplôme exigé pour être titularisé dans ces corps étant le même, cet objectif est pertinent et réalisable. Pour y parvenir, outre l'évolution des contingents de recrutement et l'ouverture du volume d'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude, le SNES revendique un plan progressif d'alignement de la grille des certifiés et assimilés sur celle des agrégés par l'ouverture de leur rémunération sur la « hors échelle A » (indice terminal IM 963), l'intégration progressive des indices de l'actuelle hors-classe dans la classe normale et, dans le même temps, le rééchelonnement progressif de la grille indiciaire.</p> <p>Pour les CPE, le SNES demande l'alignement de l'indemnité</p>

	<u>forfaitaire sur la part fixe de l'ISOE et l'attribution d'une NBI de 30 points à partir d'un effectif de 250 élèves.</u>
2.8.3. Pour les actuels agrégés et les professeurs de chaire supérieure, l'ouverture de débouchés sur la « hors échelle B » (indice terminal IM 1 058), l'ouverture du volume d'accès au corps des chaires supérieures et le rattachement de leur grille de rémunération à celle des corps de type A+, comme cela était à l'origine, doit être mis en œuvre.	
2.8.4. Dans la fonction publique, le gel de la valeur du point d'indice est insupportable. Le SNES revendique l'indexation de la valeur du point sur l'indice des prix, le rattrapage des pertes depuis 2000, en lien avec la reconstruction de la grille revendiquée.	2.8.4. Dans la fonction publique, le gel de la valeur du point d'indice est insupportable. <u>Les vraies-fausses rumeurs sur le gel de nos avancements de carrière, la suppression de l'ASA, la baisse de nos primes ou encore l'allongement de la durée dans l'échelon , nous laisse présager le pire. Si les propositions du ministère allaient dans le sens d'une nouvelle baisse de salaire ou de pouvoir d'achat, le SNES devra se montrer très combatif et se donner les moyens de mettre en place un rapport de force dur.</u> Le SNES revendique l'indexation de la valeur du point sur l'indice des prix, le rattrapage des pertes depuis 2000, en lien avec la reconstruction de la grille revendiquée.
Pour le SNES, les grilles de rémunération de la Fonction publique doivent être bornées dans le cadre d'un classement basé sur le niveau de qualification exigé pour le recrutement. L'intégration de la plupart des indemnités dans le traitement est un instrument de la reconstruction de la grille.	
2.9. Non-titulaires	
2.9.1. Enseignants, CPE, CO-Psy	
2.9.1.1. La gestion des non-titulaires enseignants, CPE et CO-Psy doit donner lieu à un cadrage par le ministère à partir de règles nationales,	

<p>renforçant le rôle et les prérogatives des CCP. Le droit à changer d'académie doit être respecté et les demandes examinées dans une CCP nationale à créer.</p>	
<p>2.9.1.2. Le SNES revendique que les contrats (CDD) pour pourvoir un emploi vacant aient une durée d'un an. Ceux conclus pour un remplacement doivent l'être pour la durée de celui-ci, renouvelés si le titulaire ne reprend pas ses fonctions et donner droit au congé d'été au prorata de la période de service. Le SNES exige l'abrogation des vacances.</p>	
<p>2.9.1.3. Les dossiers de la rémunération et des droits sociaux des non-titulaires restent à traiter au sein du MEN. Les grilles indiciaires existant dans certaines académies concernent en général uniquement les agents en CDI dont l'avancement dépend d'un entretien professionnel avec le seul chef d'établissement. Le SNES exige l'établissement d'une grille indiciaire nationale valant pour les CDI et les CDD, reconnaissant le diplôme ; le classement dans la grille et l'avancement d'échelon se basant sur l'expérience professionnelle. L'évaluation doit se faire selon les modalités en vigueur pour les titulaires exerçant les mêmes fonctions.</p>	
<p>2.9.1.4. En lien avec le plan de titularisation qu'il revendique, le SNES agit pour une véritable formation professionnelle dans toutes ses dimensions, de la VAE gratuite à la préparation des concours, mais aussi pour l'exercice des fonctions, celles de remplacement compris.</p>	<p>2.9.1.4. En lien avec le plan de la titularisation qu'il revendique, le SNES agit pour une véritable formation professionnelle dans toutes ses dimensions, de la VAE gratuite à la préparation des concours, mais aussi pour l'exercice des fonctions, celles de remplacement compris.</p>
	<p><u>2.9.1.5. Malgré leur nombre très important dans l'académie (plus de 3700), les non-titulaires sont très peu à demander des congés formation. L'explication principale est l'incapacité pour ces collègues de pouvoir vivre avec 85,7% de leur traitement brut pendant une année. Nous avons obtenu de la part du rectorat une prime mensuelle leur permettant de bénéficier d'un revenu à la hauteur de leur salaire</u></p>

	<u>à plein traitement. Cette mesure devrait être demandée et étendue à toutes les académies.</u>
2.9.2. AED, AVS	
2.9.2.1. Les AED ont franchi le palier fatidique des dix ans d'existence. Une décennie de précarité mais aussi d'abus provoqués essentiellement par deux facteurs : le recrutement local par les chefs d'établissement et le non-renouvellement sans justification.	2.9.2.1. Les AED ont franchi le palier fatidique des dix ans d'existence. Une décennie de précarité mais aussi d'abus provoqués essentiellement par deux facteurs : le recrutement local par les chefs d'établissement et le non-renouvellement sans justification. <u>De plus, les AED comme l'ensemble des personnels des vies scolaires sont soumis à des conditions de travail toujours plus dures : difficultés des jeunes scolarisés, instabilités des emplois dits « aidés » et suppression de postes (ou non remplacements) de surveillants, d'enseignants, CPE et personnels médico-sociaux et d'orientation. Ainsi, les permanences plus nombreuses et les tensions plus fréquentes lors de mouvements d'élèves dans et aux abords des établissements rendent difficiles l'exercice de la mission éducative des AED, soumis parfois à des violences physiques. A cela peut éventuellement s'ajouter l'arbitraire voire le harcèlement hiérarchique pour des salaires n'atteignant pas toujours le taux horaire du SMIC. Par ailleurs, nous déplorons encore 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. 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...</u>
De moins en moins d'étudiants sont candidats aux fonctions d'AED car les conditions favorables à leur poursuite d'études ne sont pas réunies.	<u>De fait, de</u> moins en moins d'étudiants sont candidats aux fonctions d'AED car les conditions favorables à leur poursuite d'études ne sont pas réunies.
De plus, une réalité ne peut plus être niée : les chefs d'établissement recrutent de plus en plus d'AED non étudiants, ces personnels ayant moins de contrainte et donc étant plus faciles à gérer. La ligne rouge a été franchie puisque d'après les résultats du sondage AED lancé l'an passé,	

<p>environ 60 % des AED recrutés ne suivent pas d'études ou de formation.</p>	
<p>Nous insistons sur la nécessité absolue de mettre en place un véritable statut d'étudiant-surveillant comme défini lors de nos précédents congrès.</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 <u>et sur le fait que la gestion des AED doit être organisée au niveau rectoral et sur critères sociaux ce qui implique la consultation des CCP pour tous les actes de gestion. Le maximum de service doit être de 28h avec l'abandon de l'annualisation du temps de travail. L'affectation sur les postes les plus proches des lieux universitaires doit être réservée en priorité aux étudiants. Dans un but de stabilisation des équipes et de réduction de la précarité, il faut que les contrats d'AED soient établis pour six ans avec une durée de trois ans renouvelable automatiquement une fois. Cette exigence pourrait être portée par les élus dans les CA des établissements dans le cadre d'une campagne présentant ces modalités. La rémunération des AED doit être immédiatement portée à l'indice minimum de la catégorie B.</u></p>
<p>2.9.2.2. Pour les AED non étudiants, outre les revendications en terme de rémunérations élaborées au congrès de Reims, le SNES revendique le droit aux 200 heures de crédit de formation pour tous, le choix de l'épreuve lors des concours interne (RAEP ou épreuves sur table), l'ouverture systématique du DIF à partir de la troisième année de service, en lien avec la DAVA, pour permettre à chaque AED de mettre en place son projet professionnel avant la fin des six ans, et d'utiliser les trois années restantes pour valider les compétences manquantes, par le biais de stages ou par une inscription en formation continue, une formalisation des passerelles vers des formations diplômantes dans différents domaines de l'éducation.</p>	<p>2.9.2.2. <u>En lien avec notre mandat de mise en place d'un véritable statut d'étudiant-surveillant, il faut cesser le recrutement d'AED non étudiant et, pour les AED non étudiants, outre les revendications en terme de rémunérations élaborées au congrès de Reims, le SNES revendique le droit aux 200 heures de crédit de le droit à une véritable formation pour tous, le crédit de 200h de formation étant bien trop insuffisant.</u> le choix de l'épreuve lors des concours interne (RAEP ou épreuves sur table), l'ouverture systématique du DIF à partir de la troisième année de service, en lien avec la DAVA, pour permettre à chaque AED de mettre en place son projet professionnel avant la fin des six ans, et d'utiliser les trois années restantes pour valider les compétences manquantes, par le biais de stages ou par une inscription en formation continue, une formalisation des passerelles vers des formations diplômantes dans différents domaines de l'éducation.</p> <p><u>Ces années d'attaques répétées subies par les vies scolaires montrent à quel point il est essentiel de faire le point sur les difficultés de la surveillance et d'actualiser les revendications syndicales sur cette</u></p>

	<u>question.</u>
2.9.2.3. AVS : La professionnalisation des AVS annoncée par le gouvernement, même si elle constitue un vrai progrès par rapport à la situation antérieure, ne correspond pas à nos attentes. Alors que nous réclamons depuis longtemps la titularisation de ces personnels, on nous propose pour le moment une CDIisation. Nous demandons la reconnaissance du métier par la création d'un corps, avec des règles de gestion nationales. De plus, une véritable formation diplômante avec un recrutement au niveau bac minimum doit être mise en place rapidement, d'une part pour éviter aux collègues de passer par six ans de précarité et d'autre part pour légitimer le travail indispensable des AVS dans le second degré.	2.9.2.3. AVS : La professionnalisation des AVS annoncée par le gouvernement, même si elle constitue un vrai progrès par rapport à la situation antérieure, ne correspond pas à nos attentes. Alors que nous réclamons depuis longtemps la titularisation de ces personnels, on nous propose pour le moment une CDIisation. Nous demandons la reconnaissance du métier par la création d'un corps, avec des règles de gestion nationales. De plus, une véritable formation diplômante avec un recrutement au niveau bac minimum doit être mise en place rapidement, d'une part pour éviter aux collègues de passer par six ans de précarité et d'autre part pour légitimer le travail indispensable des AVS dans le second degré. <u>Par ailleurs, le travail doit se poursuivre, quant à la définition de ce nouveau métier, son statut, et les perspectives d'évolution professionnelle.</u>
2.10. Mobilité	
2.10.1. Lorsqu'une reconversion est indispensable, elle doit tenir compte de la situation personnelle de l'intéressé et s'appuyer sur une formation de qualité. Le droit à une mobilité professionnelle choisie est quasi inefficace, les orientations du rapport Pêcheur n'apportent pas de réponse. Quelles pistes pour le faire exister ?	
2.10.2. Le SNES défend le droit des personnels à des affectations justes, contrôlées, arrêtées suivant des règles communes connues de tous et appliquées à tous. Il se donne les moyens d'informer les collègues, d'assurer la transparence sur les affectations et le respect des barèmes, et exige de l'administration qu'elle donne aux commissaires paritaires les moyens d'exercer pleinement leurs mandat (décharges, documents...).	2.10.2. Le SNES défend le droit des personnels à des affectations justes, contrôlées, arrêtées suivant des règles communes connues de tous et appliquées à tous. Il se donne les moyens d'informer les collègues, d'assurer la transparence sur les affectations et le respect des barèmes, et exige de l'administration qu'elle donne aux commissaires paritaires les moyens d'exercer pleinement leurs mandat (décharges, documents...) <u>et qu'elle double le nombre d'élus dans les académies les plus</u>

	<u>importantes.</u>
<p>Concernant le mouvement, le congrès aura à confirmer les mandats antérieurs : mouvement national en une seule phase, unicité des opérations de première affectation – mutation – réintégration, respect et équilibres du barème, limitations du profilage des postes.</p>	<p>Concernant le mouvement, le congrès aura à confirmer les mandats antérieurs : mouvement national en une seule phase, unicité des opérations de première affectation – mutation – réintégration, respect et équilibres du barème, limitations du profilage des postes. <u>En l'état actuel des choses, le SNES doit mettre l'accent sur :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>un cadrage national pour respecter l'équilibre des barèmes de mutation. Sur cette question, le SNES a toujours défendu la nécessité de rapprocher les conjoints séparés. Cependant, la mise en place d'un nouveau barème pour les années de séparation avec une bonification supplémentaire de 200 points pour les académies non limitrophes a eu pour conséquence d'introduire un déséquilibre incompréhensible pour une grande partie de nos collègues. Beaucoup de collègues avec 8 ans d'ancienneté dans des établissements APV ont un barème inférieur aux stagiaires avec un rapprochement de conjoint De même des collègues en situation de handicap qui, même en obtenant une bonification de 1000 points à ce titre, ne peuvent plus être assurés d'obtenir une mutation. Il faut de toute urgence que le SNES défende auprès du ministère un juste équilibre entre les bonifications familiales et les autres éléments de barème.</u> - <u>la parution des circulaires intra-académiques en même temps que la circulaire inter.</u> - <u>la preuve de dépôt du dossier à la maison du Handicap doit rester la condition suffisante à l'étude d'une situation médicale relevant d'une bonification.</u> <p><u>Enfin, le SNES doit rappeler son mandat de déprofilage massif des postes à l'intra et veiller à une stricte limitation de ces postes à profil à l'inter.</u></p>
<p>2.11. Santé et sécurité au travail</p>	
<p>Le SNES s'est emparé de la question des CHSCT et doit les investir pleinement.</p>	

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

	<p><u>tales doit être l'opportunité de faire de l'action sociale « l'affaire des personnels » et de leurs représentants</u> et doit être l'occasion d'en développer le contrôle. <u>Il faut exiger de l'administration à tous les niveaux les moyens humains et matériels pour une évaluation précise des besoins permettant une offre de prestations, d'investissements et un budget qui puissent les satisfaire.</u></p>
3. FIN DE CARRIERE	
3.1. Fin de carrière	
<p>La loi de 2013 ouvre le droit à la retraite progressive du secteur privé dès 60 ans sans même le transposer à la Fonction publique. Alors que les fonctionnaires poursuivent leur activité jusqu'au jour de leur retraite, la suppression de la CPA est d'autant plus insupportable. Le SNES revendique le rétablissement de la CPA dès 55 ans, dans des conditions financières attractives et non pénalisantes pour les droits à pension. Quels droits nouveaux pourraient être attachés à cette nouvelle CPA : réversibilité en cas de changements personnels, modulation ?</p>	
<p>Au-delà d'un droit effectif à une mobilité professionnelle qui reste à conquérir, peut-on envisager des dispositions d'aménagement de service ou de diversification des tâches sans préjudice pour les autres collègues ?</p>	
3.2. Retraites	
<p>3.2.1. Du fait des réformes précédentes, confirmées et prolongées par la loi de 2013, les fonctionnaires ont subi comme l'ensemble des salariés des régressions majeures de leurs droits. Parce qu'il énonce les conditions pour obtenir un taux de remplacement de 75 %, le code des pensions est une cible particulière pour les promoteurs d'une retraite par points. Le</p>	<p>3.2.1. Du fait des réformes précédentes, confirmées et prolongées par la loi de 2013, les fonctionnaires ont subi comme l'ensemble des salariés des régressions majeures de leurs droits. Parce qu'il énonce les conditions pour obtenir un taux de remplacement de 75 %, le code des pensions est une cible particulière pour les promoteurs d'une retraite par points et ou</p>

<p>SNES revendique le droit à retraite à 60 ans et 75 % du dernier traitement. La durée de cotisation exigible doit le permettre, ce qui renvoie à 37,5 annuités.</p>	<p><u>d'une retraite par capitalisation.</u> Le SNES revendique le droit à retraite à 60 ans et <u>au moins</u> 75 % du dernier traitement <u>calculé sur l'indice de traitement correspondant au corps, grade et échelon, détenu depuis au moins 6 mois.</u> La durée de cotisation exigible doit le permettre, ce qui renvoie à 37,5 annuités. <u>Le SNES revendique la suppression de la RAFP et la conversion des points obtenus en droits à pension. Le SNES revendique que les primes ZEP, ..., les ISO, ... soient transformées en points d'indice et comptent pour le calcul des droits à pensions.</u></p>
<p>3.2.2. C'est bien à partir de ces objectifs communs à l'ensemble des salariés que des règles appropriées doivent être défendues : calcul de la pension sur le traitement des six derniers mois pour les fonctionnaires ; suppression de la décote ; pour les fonctionnaires poly-pensionnés, proratisation pour le calcul de la pension du régime général ; rétablissement de la validation des services de non-titulaires.</p>	<p>3.2.2. C'est bien à partir de ces objectifs communs à l'ensemble des salariés que des règles appropriées doivent être défendues : calcul de la pension sur le traitement des six derniers mois <u>l'indice de traitement correspondant au corps, grade et échelon, détenu depuis au moins 6 mois</u> pour les fonctionnaires ; suppression de la décote ; pour les fonctionnaires poly-pensionnés, proratisation pour le calcul de la pension du régime général ; rétablissement de la validation des services de non-titulaires.</p>
<p>3.2.3. Pour nos professions, mais aussi en lien avec les objectifs de qualification retenus par l'État, la prise en compte des années d'étude est déterminante. La question émerge enfin dans le débat politique. Le SNES doit rechercher les voies pour des dispositions efficaces au régime général comme pour le code des pensions. Dans l'immédiat, aucun salarié ne devrait être pénalisé par une décote aggravée de la durée des études.</p>	
<p>3.3. Évolution des pensions</p>	
<p>Le gouvernement prétend respecter l'indexation des pensions sur les prix. Ce n'est pas le cas, et il faut exiger cette revalorisation minimum. Cependant, à moyen terme cette règle appauvrit les retraités les plus âgés. Quelle indexation reconstruire ? Doit-elle passer par des modalités spécifiques dans la Fonction publique ? Faut-il l'assortir de clauses de</p>	<p>Le gouvernement prétend respecter l'indexation des pensions sur les prix. Ce n'est pas le cas, et il faut exiger cette revalorisation minimum. Cependant, à moyen terme cette règle appauvrit les retraités les plus âgés. Quelle indexation reconstruire ? Doit-elle passer par des modalités spécifiques dans la Fonction publique ? Faut-il l'assortir de clauses de</p>

sauvegarde ?	<p>sauvegarde ?</p> <p><u>CF MONTPELLIER</u> <u>Dans la FP, la pension est un salaire continué.</u> <u>Il faut rétablir l'indexation des salaires pensions sur les traitements et des mécanismes de péréquation , pour éviter sur le long terme un décrochement progressif de la valeur des pensions sur celles des traitements et un décrochement des pensions les plus anciennes sur les plus récentes à carrières équivalentes.</u> <u>A court terme, le pouvoir d'achat des pensions doit pouvoir être maintenu d'une année sur l'autre. A cette fin, il faut mettre en œuvre un nouvel indicateur de l'évolution des prix, prenant mieux en compte les dépenses contraintes, par concertation entre pouvoirs publics et organisations représentatives ; ainsi qu'un calendrier satisfaisant des mesures de revalorisations des pensions.</u> <u>Dans un premier temps, le SNES revendique une mesure de revalorisation de 5 % de l'ensemble des pensions.</u></p>
3.4. Les droits familiaux	
<p>3.4.1. En moyenne, les pensions des femmes sont nettement inférieures à celles des hommes ; cela justifie que l'on préserve les droits accordés pour la naissance et l'éducation des enfants. Les droits des mères fonctionnaires doivent être reconstruits (voir mandats de Reims) et des droits similaires reconnus aux pères qui ont interrompu ou réduit leur activité, ou qui ont élevé seuls leurs enfants.</p>	
<p>3.4.2. La majoration de pension pour l'éducation de trois enfants ou plus est fortement critiquée comme amplifiant les inégalités de pensions entre hommes et femmes. Si le SNES peut souscrire à l'argument que l'aide doit être apportée aux familles au moment où les enfants sont à charge de leurs parents, il ne pourrait admettre une évolution brutale des règles qui</p>	<p>3.4.2. La majoration de pension pour l'éducation de trois enfants ou plus est fortement critiquée comme amplifiant les inégalités de pensions entre hommes et femmes. Si le SNES peut souscrire à l'argument que l'aide doit être apportée aux familles au moment où les enfants sont à charge de leurs parents, il ne pourrait admettre une évolution brutale des règles qui</p>

<p>contrarierait une nouvelle fois les projets des salariés proches de l'âge de la retraite. Il sera vigilant à ce qu'une telle réforme ne soit pas l'occasion d'une économie pure et simple.</p>	<p>contrarierait une nouvelle fois les projets des salariés proches de l'âge de la retraite. Il sera vigilant à ce qu'une telle réforme ne soit pas l'occasion d'une économie pure et simple. <u>Le SNES revendique le maintien de la majoration pour l'éducation de 3 enfants ou plus.</u> <u>Le SNES s'oppose à la fiscalisation de la majoration de pension pour l'éducation de 3 enfants ou plus, qui ne peut entraîner qu'une baisse sérieuse du pouvoir d'achat des retraité(e)s concerné(e)s.</u></p>
<p>3.4.3. Le SNES considère que la pension de réversion doit assurer le maintien du niveau de vie du conjoint survivant et qu'il revient aux régimes publics de retraite d'assurer cet objectif. Les règles d'attribution de la pension de réversion sont mal adaptées à l'évolution des situations et parcours conjugaux. Quels principes défendre ?</p>	<p>3.4.3. Le SNES considère que la pension de réversion doit assurer le maintien du niveau de vie du conjoint survivant et qu'il revient aux régimes publics de retraite d'assurer cet objectif. Les règles d'attribution de la pension de réversion sont mal adaptées à l'évolution des situations et parcours conjugaux. Quels principes défendre ? <u>Le PACS sera pris en compte dans les mêmes conditions que le mariage. (cf. MONPTELLIER)</u></p>
<p>En tout état de cause, le SNES dénoncera toutes les comparaisons incomplètes de la situation des fonctionnaires avec des salariés relevant du régime général.</p>	<p>En tout état de cause, le SNES dénoncera toutes les comparaisons incomplètes de la situation des fonctionnaires avec des salariés relevant du régime général.</p>