

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

### RAPPORTEURS

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

#### Introduction

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

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

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

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

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

Sous le vocable d'autonomie, c'est une politique de réduction des moyens et d'individualisation qui s'est mise en place 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. ***Pourtant le préambule de la Constitution ne garantit-il pas en son article 13 que " La Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture. L'organisation de l'enseignement public gratuit et laïque à tous les degrés est un***

	<i>devoir de l'Etat. " ?</i>
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.	Les tentatives de faire de l'évaluation des personnels un outil de ce management ont pu être en partie contrées <b>du fait de la réforme de l'évaluation des personnels liée au PPCR</b> , 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, <b>par le biais des financements</b> , cherchent à intervenir toujours plus dans la pédagogie.
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.	
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 ».	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 ». <b>Les annonces faites sur le recours massif aux contractuels sont contraires à notre conception du service public, en particulier de l'Éducation Nationale. Le SNES s'opposera à toutes les mesures de destruction de la Fonction Publique.</b>
<b>1. Pour le respect de nos métiers et de la démocratie dans les établissements</b>	
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.	
<b>1.1. La question de l'autonomie</b>	
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...	
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.	
Dans la réalité, la mise en œuvre de cette « autonomie » depuis 2005 se traduit par des	

<p>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>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>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>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><i>Ainsi dans l'académie d'Aix Marseille, le rectorat a publié un Bulletin académique instituant la création de réseaux d'établissements école-collège-lycée se substituant aux bassins de formation, pilotés par les IA-DASEN et coordonnés par les chefs d'établissement. Un directoire composé des IPR référents d'établissement et des personnels de direction est chargé de définir des projets pour le réseau avec en parallèle une mutualisation des moyens, ces projets devant aboutir à la rédaction d'un contrat. Le bulletin académique donne ainsi aux réseaux d'établissement, où aucun représentant des personnels enseignants ni des élèves ni des parents d'élève n'est présent, des pouvoirs de gestion dont les cadres ne sont pas définis et envisage la possibilité d'une affectation sur le réseau des personnels enseignants.</i></p> <p><i>Le SNES d'Aix Marseille a vivement dénoncé la création de ces réseaux et a obtenu des reculs sur la mutualisation des moyens ainsi que sur l'affectation des personnels. Il revendique que les engagements du rectorat soient formalisés dans une réécriture du bulletin académique et que les réseaux d'établissement soient dépossédés de toute autorité décisionnelle empiétant sur les prérogatives du Rectorat, de la DSDEN ou de l'EPL. De plus, il demande que les personnels de direction et les IPR référents tiennent informés les conseils d'administration et les conseils pédagogiques des projets discutés dans le cadre du réseau de façon régulière et rendent compte du suivi de ces initiatives.</i></p>
<p>La résistance des personnels a permis d'éviter des dérives, mais insidieusement la</p>	

conception des rapports hiérarchiques a changé.	
La notion d'autonomie des établissements est l'outil principal de cette transformation, d'autant plus pratique pour les gouvernements successifs que son périmètre est mouvant suivant les réformes et suivant les aspirations des différents personnels, comme l'ont montré les réformes Chatel du lycée et la réforme « collège 2016 ».	
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 <del>risque de</del> <b>est de nature à</b> renforcer des inégalités – déjà fortes – entre établissements et entre élèves et ne conduira pas magiquement à faire progresser les élèves. Se pose de plus la question du temps et du lieu pour débattre des choix à faire localement.
Par ailleurs les professeurs n'ont jamais été autant caporalisés : enjoins à l'autonomie, ils sont sommés d'appliquer les consignes les plus absurdes et le travail d'élaboration 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.	Son organisation, <del>qui devrait être identique partout,</del> doit participer à la construction de l'égalité réelle des droits.
La prise en compte des difficultés locales ne passe pas par un affranchissement des règles nationales mais par des moyens supplémentaires pour une organisation	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.	pédagogique plus soucieuse des <del>besoins</del> <b>adaptée aux</b> besoins des élèves.
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.	
La mise en œuvre collective des droits statutaires de nos métiers et celle de nos professionnalités sont les meilleures garantes de l'intérêt général.	
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.	
<b>1.2. Organiser ensemble notre quotidien : les personnels d'enseignement et d'éducation premiers acteurs dans les domaines pédagogiques et éducatifs de l'établissement</b>	
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.	Il est urgent que les personnels d'enseignement et d'éducation, <b>cadres A de la Fonction Publique</b> , puissent s'affirmer <b>soient reconnus partout comme concepteurs de leur métier et</b> des acteurs dans les domaines pédagogiques et éducatifs. Il s'agit de faire vivre et respecter la liberté pédagogique.
Redonner vie à cette liberté implique de revoir profondément les modalités de fonctionnement des établissements et les rapports hiérarchiques.	
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.	
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.	
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.	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. <b>doivent être prises en toute transparence dans des instances de</b>

	<b>concertation légitimes.</b>
Parce que, dans son mode de désignation et de fonctionnement, il ne respecte pas l'autonomie professionnelle des personnels, le conseil pédagogique ne répond pas à l'exercice de ces responsabilités collectives des équipes.	<del>Parce que, dans son mode de désignation et de fonctionnement, il ne respecte pas l'autonomie professionnelle des personnels, le conseil pédagogique ne répond pas à l'exercice de ces responsabilités collectives des équipes.</del> <b>Son mode de désignation et son fonctionnement doivent donc évoluer pour permettre qu'il devienne un réel lieu de débat entre professionnels concepteurs de leur enseignement. Cela est impératif si l'on veut empêcher que les équipes soient dépossédées de la conception des enseignements.</b>
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 questions pédagogiques globales à un niveau, à un cycle, à un établissement doivent trouver les moments de leur débat démocratique.	
Il faut se saisir de tous les outils HMIS, AG... pour traiter syndicalement ces questions et participer à l'élaboration des positions syndicales à défendre en CA. Cela peut être aussi l'occasion, en lien avec élus des personnels au CA et les échelons syndicaux, d'affirmer la voix des personnels dans un dialogue avec les collectivités territoriales : rejets publics de dispositifs pédagogiques non concertés, demandes de matériel pédagogique plus adapté et concerté...	
Pour les décisions pédagogiques collectives transversales qui ne relèvent pas nécessairement d'autres légitimités (CA, conseil d'enseignement...) le SNES demande la banalisation de demi-journées pour qu'elles puissent être travaillées, débattues et tranchées dans un cadre où tous les personnels d'éducation et d'enseignement sont invités.	

Faut-il laisser la possibilité à ces lieux de travail entre pairs de fixer démocratiquement chaque année leurs modalités de fonctionnement ?

***Faut-il laisser la possibilité à ces lieux de travail entre pairs de fixer démocratiquement chaque année leurs modalités de fonctionnement ?***

*A l'opposé des logiques en cours, la profession doit gagner un espace de débat démocratique sur les questions pédagogiques. Cela permettrait de créer, au sein des établissements, un lieu d'échanges sur le travail, les pratiques, les besoins en formation continue, qui pourrait rompre l'isolement et renforcer la professionnalité. Cela répondrait à un véritable besoin de la profession à l'heure où les chefs d'établissement s'arrogent des prérogatives pédagogiques.*

*Cet espace nouveau pourrait prendre la forme d'une commission pédagogique en lieu et place du conseil pédagogique et dont la légitimité ne doit pas entrer en contradiction avec celle du CA. Au contraire, cette instance en serait l'émanation. Les membres seraient pour partie des volontaires désignés en leur sein par les équipes disciplinaires, pour partie les élus enseignants au CA qui en seraient membres de droit. Cette commission serait animée éventuellement par un secrétaire qui serait choisi par les mêmes membres, en leur sein, en veillant à maintenir le lien avec l'instance délibérative de l'établissement, le CA.*

*Les membres de cette commission réuniraient, deux fois par an au minimum, lors de demi-journées banalisées, l'assemblée générale des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation. Les projets pédagogiques transversaux travaillés par les équipes en commission pédagogique y seraient présentés et mis en débat, puis validés par le CA.*

*Par ailleurs, il est indispensable de donner aux équipes pédagogiques (équipe de la classe ou équipe de la discipline) toute leur place et les moyens de pouvoir se réunir plusieurs fois par an, pour qu'ils puissent jouer pleinement leur rôle : au-delà des aspects organisationnels, pouvoir échanger entre pairs en dehors du contrôle de la hiérarchie sur les pratiques pédagogiques.*

*Ce dispositif permettrait de redonner la main aux personnels sur la dimension pédagogique sans pour autant créer une hiérarchie intermédiaire qui vienne percuter la légitimité des élus en CA, donnée par le vote des personnels.*

*Démocratiser le fonctionnement de l'établissement est indispensable pour contrer les dérives managériales.*

*Nous revendiquons que les élus soient protégés des pressions hiérarchiques dans l'exercice de leur mandat et leur rôle reconnu. Ils doivent avoir les véritables moyens d'exercer leur rôle. Il s'agit notamment :*

- de leur permettre de bénéficier d'un temps de préparation et de compte rendu des travaux sur leur temps de service ;*

*A cette fin, une décharge de service à définir doit être attribuée aux élus du CA.*

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>que soit réaffirmé leur droit de disposer de l'ensemble des documents que possède le chef d'établissement concernant chaque point à l'ordre du jour du CA ;</i></li> <li>• <i>que le chef d'établissement soit dans l'obligation de mettre à leur disposition tous les documents ou éléments permettant de suivre l'application des décisions votées en CA.</i></li> </ul> <p><i>Nous réaffirmons que les personnels doivent avoir le temps et les moyens pour débattre et décider des choix pédagogiques. Les libertés pédagogiques individuelles et collectives s'organisent sous la seule responsabilité des enseignants, concepteurs de leur travail.</i></p> <p><i>Nous rappelons notre mandat concernant les CPE : ils ne doivent pas être membres de droit du CA.</i></p>
<p><b>1.3. S'affirmer dans les instances de la vie de l'établissement</b></p>	
<p>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.</p>	<p>L'État doit retrouver les <del>réaffirmer ses</del> <b>réaffirmer ses</b> prérogatives qui favorisent <del>garantissent</del> <b>garantissent</b> l'égalité de traitement des usagers (financement, programmes, horaires, recrutement...) et dans ce cadre, veiller à faire <del>appliquer</del> <b>respecter</b> la vie démocratique de l'État <del>de l'</del> <b>dans le domaine d'autonomie pédagogique</b> de l'établissement.</p>
<p>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</p>	<p>Cela passe par un retour aux équilibres initiaux en abrogeant les modifications du code de l'éducation de février <del>intervenus en</del> <b>intervenus en</b> 2010 (<del>vote DHG</del>) <b>concernant les modalités du vote de l'emploi de la DHG</b> et en obtenant de l'État qu'il assume, en ce domaine</p>

<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>Les mandats de Grenoble et Marseille sur le fonctionnement des CA, du Conseil pédagogique et les élus du personnel, sont toujours d'actualité.</p>	
<p><b>2. Les personnels</b></p>	
<p>Le management que nous dénonçons dans la première partie a des conséquences sur la gestion des personnels (titulaires comme non-titulaires) et leurs conditions de travail. Nos revendications sur l'autonomie des établissements et sur la démocratie interne et celles pour les personnels sont complémentaires.</p>	<p>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. <del>Nos revendications sur</del> <b>Notre conception d'une autre forme d' « autonomie » des établissements et sur de la démocratie interne et celles nos revendications</b> pour les personnels sont complémentaires.</p>
<p><b>2.1. Recrutement – Formation initiale</b></p>	
<p>La période qui vient de s'achever a été marquée par une reprise des recrutements dans l'enseignement, mais aussi par la persistance de la crise du recrutement. Notre revendication d'une augmentation du nombre de postes aux concours a été entendue partiellement par le gouvernement précédent, mais de façon insuffisante au regard des besoins et du retard accumulé pendant de trop nombreuses années.</p>	<p>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. <b>A l'inverse de la dynamique précédente, le gouvernement actuel renoue avec les suppressions de postes. Ainsi, malgré l'accueil de 26000 élèves supplémentaires dans le second degré à la rentrée prochaine, 2600 postes aux concours sont supprimés.</b></p>
<p>Il n'a pas pris les mesures indispensables pour pourvoir tous les postes. Le SNES-FSU fait valoir depuis longtemps la nécessité de prérecruter pour assurer une formation exigeante et pour constituer un vivier de candidats en nombre suffisant afin de lutter contre cette crise de recrutement.</p>	<p><del>Il n'a pas pris les</del> <b>Les</b> mesures indispensables pour pourvoir tous les postes <b>n'ont pas été prises</b>. Le SNES-FSU fait valoir depuis longtemps la nécessité de prérecruter pour assurer une formation exigeante et pour constituer un vivier de candidats en nombre suffisant afin de lutter contre cette crise de recrutement.</p>
<p>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....</p>	<p><del>Tout en utilisant ce vocabulaire</del> <b>Tout en affichant une volonté d'améliorer les conditions de recrutement</b>, le gouvernement précédent a mis en place des dispositifs qui <b>de fait</b> amputent la formation, développent et pérennisent <del>en réalité</del> la précarité et n'ont pas prouvé leur efficacité comme les deux versions d'EAP <b>ou</b> les M1 en alternance....</p>
<p>Le ministre actuel évoque à nouveau le terme de prérecrutement en indiquant que les AED pourraient être les premiers concernés par ce dispositif.</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. <b>Il est important de proposer de réels débouchés aux AED, néanmoins il faudra s'assurer que les prérecrutés ne soient pas sollicités en tant que moyens et qu'ils puissent se préparer sereinement aux concours.</b> 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 %. <b>Ces suppressions vont alimenter le cercle vicieux de la baisse des candidats constatée à chaque diminution du nombre de postes et créer des difficultés de recrutement même dans les disciplines qui n'en connaissaient pas. Cette situation, à laquelle s'ajoute la pénurie de plus en plus fréquente de contractuels met en péril le fait d'avoir un enseignement devant chaque classe, est inacceptable.</b></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. <b>Ils sont, à condition que ce soit dans des conditions propices à la réussite des concours, un moyen d'abonder le vivier de candidats.</b></p>
<p>Il nous faut affiner notre conception des prérecrutements adoptée dans les congrès précédents : un concours à options avec une option particulière ?</p>	<p><del>Il nous faut affiner notre conception des prérecrutements adoptée dans les congrès précédents : un concours à options avec une option particulière ?</del> <b>Afin d'optimiser les taux de réussite des candidats prérecrutés, un concours proposant une option particulière peut être mis en place.</b></p>
<p>Une dispense des épreuves écrites ?</p>	<p>Une dispense des épreuves écrites ?</p>
<p>Quelle articulation entre aides aux étudiants et pré-recrutements ?</p>	
<p>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>	
<p>Comment faire avancer ce mandat ?</p>	
<p><b>L'année de stage</b></p>	
<p>Dans le cadre actuel, la formation initiale durant l'année de stage est jugée souvent inadaptée, lourde et stressante.</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</p>	

prend tout son sens.	
Quelles revendications immédiates doit-on faire valoir si le cadre de la formation avec le concours en M1 et le stage en responsabilité à mi-temps perdure ?	<del>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 ?</del> <b>Si le concours est maintenu en M1 et que le stage en responsabilité reste à mi-temps, il convient de refondre les nouvelles maquettes des masters MEEF de plus en plus éloignées de la préparation du concours afin de permettre aux candidats quels que soient leurs parcours antérieurs de bénéficier d'une solide base disciplinaire. En M2, la charge de travail doit être réduite et recentrée sur le mémoire.</b>
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.	Le nombre d'heures de master tend à s'harmoniser à la baisse entre les ESPE et à l'intérieur d'une même ESPE. <b>néanmoins C'est pourquoi</b> la revendication d'un cadrage national plus fort <b>des ESPE</b> reste pertinente sur plusieurs points pour former des professeurs et CPE qui pourront exercer sur l'ensemble du territoire national. <b>Malgré cette harmonisation, il reste beaucoup à faire sur l'évaluation, souvent perçue comme une accumulation de travaux en nombre variable d'une discipline à l'autre, d'une ESPE à l'autre, un ensemble très morcelé et sans réelle cohérence. Les UE transversales, de plus en plus valorisées dans les maquettes, sont celles qui suscitent le plus de critique et d'incompréhension.</b>
Les ESPE doivent avoir un fonctionnement plus démocratique. La voix des usagers et des formateurs doit être mieux prise en compte.	
Le budget doit être fléché.	
<b>Plan de titularisation</b>	
Après 5 sessions, le dispositif de la loi Sauvadet a exclu un grand nombre de contractuels de l'accès au statut de fonctionnaire.	
Ce dispositif prenant fin en 2018, le SNES-FSU revendique qu'il soit remplacé par un plan de titularisation qui favorise une réelle résorption de la précarité.	
En 2016, le SNES-FSU a adopté dans ses mandats un plan de titularisation de tous les contractuels en poste ou au chômage, assorti d'un réemploi à temps complet avec, pour les plus anciens dispense des épreuves théoriques, nomination comme stagiaires et validation selon les conditions en vigueur. Pour les autres, un seul critère pour se présenter au concours réservé : une ancienneté de quatre ans à la date de clôture des inscriptions.	En 2016, le SNES-FSU a adopté dans ses mandats un plan de titularisation de tous les contractuels en poste ou au chômage, assorti d'un réemploi à temps complet avec, pour les plus anciens dispense des épreuves théoriques, nomination comme stagiaires et validation selon les conditions en vigueur. Pour les autres, un seul critère pour se présenter au concours réservé : une ancienneté de quatre ans à la date de clôture des inscriptions. <b>Les mandats de Grenoble restent d'actualité.</b>
L'institution doit assurer l'acquisition du master par VAE et décharges de service pour préparer les concours.	L'institution doit assurer l'acquisition du master par VAE et <b>mettre en place des</b> décharges de service pour <b>permettre aux non-titulaires de se présenter</b> les présenter

	<i>aux concours dans les meilleures conditions de réussite possibles.</i>
Pour les contractuels CO-Psy, non titulaires d'un M2 de psychologue, une formation continue et VAE pour obtenir le diplôme.	
Nos mandats antérieurs prenaient appui sur la réouverture des discussions sur le recrutement réservé pour les non-titulaires.	
Faut-il poursuivre cette stratégie visant à récrire la loi en ne retenant qu'un seul critère pour que le plus grand nombre puisse candidater ?	
Quelles autres propositions pour un accès à la titularisation par dispense des épreuves théoriques, selon l'ancienneté des contractuels, leur niveau de diplôme... ?	
<b>La titularisation et les évaluations dans le cadre de l'ESPE</b>	
Les mandats de Grenoble restent d'actualité.	
Le SNES réitère sa demande que l'ensemble des renouvellements de stage et des refus de titularisation soient soumis à l'avis des CAP. En cas de non titularisation, le renouvellement de stage doit être prioritairement proposé.	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. <i>Pour les stagiaires antérieurement recrutés sous contrat à durée indéterminée, il faut veiller à leur réemploi en CDI dans leur académie, en cas d'échec à la titularisation, après renouvellement du stage.</i>
<b>2.2. Accompagnement et formation continue</b>	
La demande « d'accompagnement professionnel » est devenue statutaire, ce qui ouvre des droits aux personnels en termes de formation continue, même si cela ne la résume pas.	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. <i>Pour les non titulaires, le décret 2016-1771 fait partie des nouveaux droits acquis. Si l'accompagnement professionnel est assuré dans notre académie, l'accès au PAF reste souvent plus difficile, leur réemploi étant soumis aux besoins en remplacement qui ne leur permettent pas toujours de s'inscrire dans les délais imposés.</i>
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.	

<p>Quel volume annuel (journées de formation) par agent ?</p>	<p>Quel volume annuel (journées de formation) par agent ? Quelle utilisation du compte personnel de formation (CPF) et quelles formes peut-il prendre ?</p>
<p>Quelle utilisation du compte personnel de formation (CPF) et quelles formes peut-il prendre ?</p>	<p><i>Par son caractère individuel, le CPF ne répond pas aux revendications du SNES en matière de formation continue des personnels. Néanmoins, dans son organisation actuelle, il doit s'appliquer aux personnels d'enseignement et d'éducation comme aux autres agents de la Fonction Publique, à hauteur de 24 heures par an, cumulables jusqu'à 150 heures, pour des formations effectuées sur le temps de service, ou par un financement équivalent s'il s'agit de formations hors temps de service. L'absence de crédit ne doit pas être opposée aux demandes des agents.</i></p>
<p>Quelles formes de réactivation du congé mobilité ?</p>	<p><i>Les annonces d'un plan de départs volontaires dans la fonction publique pourraient apparaître comme une réponse au souhait de mobilité de certains personnels. Il n'en est rien. D'une part parce que la mobilité s'envisage d'abord à l'intérieur de la Fonction Publique ou de l'Education Nationale, ce qui suppose des dispositifs simples et accessibles. D'autre part, la mobilité est souvent envisagée par les personnels comme ultime solution aux difficultés professionnelles : la réponse est donc plutôt dans l'amélioration des conditions de travail, l'accès à la formation continue, ou l'augmentation des salaires. La question des recrutements est aussi en jeu : les personnels qui souhaitent quitter leurs fonctions d'enseignement ne doivent pas se voir systématiquement opposer les nécessités de service.</i></p>
<p><b>Tuteurs/formateurs</b></p>	
<p>Quelle appréciation portons-nous sur la mise en place du CAFFA ?</p>	<p>Quelle appréciation portons-nous sur la mise en place du CAFFA ? <i>La mise en place du CAFFA, qui permet de reconnaître pleinement les fonctions de formateur académique, est une avancée intéressante à condition que ces formateurs bénéficient d'une certaine liberté et ne soient pas de simples moyens de diffusion des dernières orientations ministérielles ou rectorales.</i></p>
<p>Doit-on faire évoluer nos revendications sur les tuteurs ?</p>	<p>Doit-on faire évoluer nos revendications sur les tuteurs ? <i>Le mandat de Grenoble est toujours d'actualité. Nous maintenons que les tuteurs doivent bénéficier d'une décharge leur permettant un travail en réseau et en partenariat avec les référents disciplinaires des ESPE. Les stagiaires, n'ayant pas vocation à être comptabilisés comme moyens d'enseignement, doivent pouvoir effectuer leur service (tiers temps) sur le service de leur tuteur.</i> <i>De plus, dans notre académie, des tuteurs académiques accompagnent chaque année des enseignants non titulaires dans le cadre de Dispositifs Individuels d'Accompagnement Spécifiques (DIAS) pour répondre à un besoin d'accompagnement particulier en fonction de l'évolution du poste ou du métier, d'un changement de corps, d'une réorientation professionnelle, aider à surmonter des</i></p>

	<p><i>difficultés signalées.</i>  <b>Or, les conditions de suivi doivent être améliorées par un cadrage qui favorise la compatibilité des emplois du temps, le remboursement intégral des frais de déplacement, la rétribution une fois le service fait.</b></p>
<p><b>2.3. Carrière – Rémunérations</b></p>	
<p>Les principales mesures « PPCR » permettent, malgré leurs imperfections, d’avancer dans notre revendication d’amélioration générale des carrières : raccourcissement global de la durée de la classe normale ; quasi déconnexion entre avancement et évaluation professionnelle ; accès pour tous à la hors-classe ; nouveau grade de débouché (classe exceptionnelle) permettant l’accès à la HEA pour les professeurs certifiés, CPE et Psy-ÉN, à la HEB pour les professeurs agrégés et de chaires supérieures ; intégration d’une partie des indemnités et primes dans le traitement indiciaire... Reste cependant entière notre revendication historique d’un déroulement de carrière permettant à tous l’accès, sans barrage de grade, à l’échelle de rémunération revalorisée des professeurs agrégés.</p>	<p>Les principales mesures « PPCR » permettent, malgré leurs imperfections, d’avancer dans notre revendication d’amélioration générale des carrières : raccourcissement global de la durée de la classe normale ; quasi déconnexion entre avancement et évaluation professionnelle ; accès pour tous à la hors-classe ; nouveau grade de débouché (classe exceptionnelle) permettant l’accès à la HEA pour 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... <b>Le mandat du SNES d’un avancement à un rythme unique plus favorable garantissant l’accomplissement de la classe normale en 20 ans reste d’actualité.</b></p> <p>Reste cependant entière notre revendication historique d’un déroulement de carrière permettant à tous l’accès, sans barrage de grade, à l’échelle de rémunération revalorisée des professeurs agrégés.</p> <p><b>Avancer vers cet objectif passe par l’obtention de la classe exceptionnelle comme débouché de carrière pour tous. Dès à présent, il faut abolir la proportion 80%/20% des viviers 1 et 2 car la première campagne de promotion laisse entrevoir la tendance de rajeunissement du vivier 1 et l’impossibilité de promotion des plus âgés dans le vivier 2. A tout le moins modifier rapidement les équilibres entre vivier 1 et vivier 2. Il faut en outre raccourcir la durée des missions exigées pour le vivier 1 de 8 années à 4 années. Il faut enfin ajouter des missions particulières, telles que l’exercice en ZR ou l’exercice sur plus de 2 établissements. Nous demandons la prise en compte des années exercées en EP avant 1990 sur une base déclarative. Nous demandons la prise en compte des années exercées en STS à temps plein et de façon continue sur la base du VS à titre dérogatoire étant donné le nombre élevé de collègues dont la candidature a été refusée au motif d’une absence d’arrêté d’affectation en STS. Nous demandons que les LGT et LP puissent bénéficier d’un classement national en éducation prioritaire afin que les personnels qui y exercent ne soient pas écartés du vivier 1 de la classe exceptionnelle.</b></p> <p><b>Il faut également accroître le nombre de promotions à la Classe Exceptionnelle. En effet, il ne doit plus être conçu comme un pourcentage du corps. La création d’un ratio promus/promouvables permettrait dans un premier temps d’éviter l’effet de blocage inhérent aux modalités de promotions actuelles.</b></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.	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 <b>en application du PPCR</b> est inacceptable.
De même, le gel de la valeur du point d'indice réactive le déclassement salarial de nos professions.	
Le SNES-FSU revendique l'indexation immédiate de cette valeur sur l'indice des prix et un plan de rattrapage pour compenser les pertes cumulées de pouvoir d'achat.	
Attaché à l'unité de la Fonction publique, il combat tout projet de différenciation de la valeur du point d'indice entre ses trois versants. CSG : le SNES-FSU conteste les modalités de compensation partielle de son augmentation.	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. <b>Concernant la CSG</b> , le SNES-FSU conteste les modalités de compensation partielle de son augmentation <b>et réclame la mise en place d'une compensation totale pour l'ensemble des agents.</b>
Enfin, il demande l'intégration de la plupart des indemnités dans le traitement.	Enfin, il demande l'intégration de la plupart des indemnités dans le traitement, <b>en particulier de l'ISOE part fixe. Le mandat de doublement de cette indemnité reste-d'actualité. D'autre part, les missions qui sont confiées aux Professeurs Principaux et le temps nécessaire à leur exécution ne cessent de s'accroître. Cette évolution exige la budgétisation pérenne du dispositif « deux PP » par classe de terminale, étendu à toutes les classes de 3° et de 2°, sur la base du montant de l'indemnité versée aux professeurs agrégés.</b>
<b>Classement/reclassement</b>	
Dans le cadre des nouvelles carrières, les règles générales de classement/reclassement du décret n° 51-1423 doivent être revues (coefficients caractéristiques en raison de la durée de la nouvelle carrière, prise en compte du nouveau grade : classe exceptionnelle...).	
De plus, la clause interruptive de prise en compte des services en qualité d'agent public non titulaire (interruption de fonctions supérieure à un an) doit être abrogée et la totalité des services antérieurs à l'entrée dans le corps (ATER, allocataire de recherche, moniteur et doctorant contractuel) doit être prise en compte comme c'est le cas actuellement pour les enseignants-chercheurs.	
Le SNES-FSU rappelle sa demande de prise en compte de l'ensemble des parcours professionnels antérieurs, que ce soit dans le public ou dans le privé, sur le modèle de ce qui se fait dans les classements de certains PLP.	
Le SNES-FSU continue de revendiquer le bénéfice pour les contractuels des coefficients caractéristiques des MAII du décret n° 51-1423.	
<b>2.4. Évaluation</b>	

<p>Les nouvelles modalités d'évaluation professionnelle (les « rendez-vous de carrière ») se mettent en place cette année.</p>	
<p>Ce nouveau système présente des avancées : quasi-déconnexion entre évaluation et avancement dans la carrière ; définition nationale du calendrier, des modalités et des critères de l'évaluation ; possibilité d'appel en CAP...</p>	<p>Ce nouveau système présente des avancées : 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. <b>La définition nationale du calendrier des RDVC annule en particulier les effets néfastes des retards d'inspections. Le fait que chaque agent soit inspecté la même année pour l'examen à un avancement accéléré d'échelon donné recrée de l'équité dans le système d'avancement. En effet, les études statistiques du système précédent montrent que les TZR ou encore les personnels exerçant dans des communes isolées étaient défavorisés du fait de la fréquence faible de leurs inspections. Cependant, les rendez-vous de carrière apparaissent d'ores et déjà mal positionnés au sein de classe normale : avec l'allongement des débuts de carrière, le temps entre le début de carrière et le 1<sup>er</sup> rendez-vous est trop long ; par ailleurs, les rendez-vous de carrières des 8<sup>ème</sup> et 9<sup>ème</sup> échelon sont trop proches l'un de l'autre. Le calendrier des rendez-vous doit donc être repensé au regard de l'ensemble de la carrière.</b></p>
<p>Pour les CPE, ces nouvelles modalités doivent permettre le regard sur le cœur des pratiques professionnelles et de sortir du face-à-face avec les chefs d'établissement. Toutefois, ce système porte en son sein des dangers : parcellisation de l'activité professionnelle, risque d'ingérence managériale par les chefs d'établissement dans le cœur de nos métiers...</p>	
<p>Concernant les Psy-ÉN et les CPE, la revendication de création d'une inspection spécifique issue du corps garde toute sa pertinence, de même que celle d'une inspection issue de la discipline en ce qui concerne les professeurs-documentalistes.</p>	
<p>Il convient de dresser dès à présent un premier bilan de la campagne d'évaluation 2017-2018 et de préparer la campagne de contestation, droit nouveau des personnels, qui s'ouvrira en septembre.</p>	<p>Il convient de dresser dès à présent un premier bilan de la campagne d'évaluation 2017-2018 <b>en lançant une enquête nationale sur les conditions dans lesquelles se sont déroulés les rendez-vous, inspection et entretiens. Dans l'académie d'Aix-Marseille, la parution d'un Bulletin Académique précisant le cadre et les modalités de ces entretiens a permis de contrer les premières dérives comme l'inversion des entretiens professionnels avec une primauté au chef d'établissement ou encore la réclamation par certains IPR du document de référence de l'entretien. Le SNES-FSU d'Aix Marseille a d'ores et déjà lancé une enquête académique afin de pouvoir pointer les inégalités selon les disciplines, du respect des nouvelles règles du rendez-vous de carrière : points abordés durant l'entretien, documents exigés ou non, etc. Au-delà de la pertinence des critères d'évaluation se pose la question des modalités de départage des collègues pour l'accélération d'échelon. Le SNES-FSU revendique l'instauration d'un barème qui permette un départage équitable des collègues. Dans</b></p>

	<p><i>l'académie d'Aix-Marseille, la rétention par l'administration des appréciations littérales des chefs d'établissement et des IPR jusqu'au mois de juin peut laisser penser qu'un tri pourrait être fait en amont, du contingent de collègue accélérés : le SNES-FSU d'Aix Marseille sera très vigilant sur les retours des collègues au moment où ils prendront connaissance de ces avis et proposera un accompagnement des collègues pour la rédaction de leur réponse littérale à ceux qui le souhaitent.</i>  <i>et Afin de préparer la campagne de contestation, droit nouveau des personnels, qui s'ouvrira en septembre, le SNES-FSU d'Aix Marseille a prévu un stage sur les modalités et l'accompagnement des collègues qui souhaiteraient contester leur avis Recteur.</i></p>
<p>Le Congrès devra débattre des actions à mener pour conseiller, suivre et défendre les collègues dans ce nouveau cadre.</p>	<p><del>Le Congrès devra débattre des actions à mener pour conseiller, suivre et défendre les collègues dans ce nouveau cadre.</del>  <i>Le SNES-FSU doit accompagner les collègues en rendez-vous de carrière afin de les informer de ces nouvelles modalités d'évaluation : l'organisation de stages à différents moments de l'année est essentielle pour aider les collègues à préparer leurs entretiens, à connaître leurs droits.</i>  <i>Le suivi des collègues après leur entretien peut prendre la forme d'une enquête académique ou nationale, mais aussi de permanences spécialisées pour aider les collègues qui le souhaitent dans la rédaction de leur appréciation littérale ou de leur contestation en CAP.</i></p>
<p><b>2.5. Mobilité</b></p>	
<p>Le SNES-FSU porte le droit à des affectations justes, contrôlées et arrêtées selon des règles communes connues de tous et appliquées à tous, examinées dans les commissions paritaires et conformes aux avis qu'elles rendent.</p>	
<p>Le SNES-FSU réaffirme ses mandats sur :</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• l'unicité des opérations de 1ère affectation – mutation – réintégration ;</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• le respect du barème, cadrage national et rééquilibrage des éléments du barème, notamment en terme de juste prise en compte de la réalité des situations individuelles, de famille et d'exercice professionnel ;</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• la limitation du profilage des postes.</li> </ul>	
<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</p>	

équilibré, prenant mieux en compte la réalité des situations individuelles et renforcer le cadre national de la phase intra du mouvement.	
<b>2.6. Conditions d'emploi et de service</b>	
L'action revendicative pour réduire le temps et la charge de travail, améliorer les conditions de travail, doit se poursuivre : réduction du maximum hebdomadaire de service, élargissement du système des pondérations avec augmentation des coefficients.	
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>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. <b>La pondération doit être étendue à toute l'éducation prioritaire et à l'ensemble des personnels, avec une adaptation aux ORS des différents corps.</b></p> <p><b>Le SNES-FSU doit continuer de peser pour que les LGT et les LP soient intégrés dans la carte nationale de l'éducation prioritaire. Il n'est pas envisageable que les personnels qui y enseignent soient privés des indemnités et des bonifications de carrière afférentes, en particulier l'accès au vivier 1 de la classe exceptionnelle.</b></p> <p>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 <b>et la protection des personnels.</b></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 ».	
Le SNES-FSU réaffirme qu'il revient aux personnels de penser une organisation collective du travail qui respecte la liberté pédagogique, l'autonomie et le développement professionnels.	
La réflexion collective sur le métier permet, quand elle est menée hors pression managériale, de promouvoir un travail de qualité et d'affirmer notre autonomie professionnelle (cf. congrès de Reims et Grenoble).	
Compléments de service : le SNES-FSU réaffirme le caractère exceptionnel que doit recouvrir le complément de service, revendique 2 heures de réduction du maximum de service pour tout complément de service, un cadre national sur l'attribution du complément de service, une limitation en temps et en distance.	<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><b>La mise en place des Réseaux suscite de très vives inquiétudes sur d'éventuelles affectations non plus sur un établissement mais sur un réseau (affectations qui pourraient par ailleurs conduire au refus de financer les services partagés sur des</b></p>

	<i>établissements appartenant au même réseau). Le SNES s’opposera à tout dispositif de ce type, néfaste aux conditions de travail des personnels et à la cohésion des équipes.</i>
Concernant l’implantation de postes de CPE en service partagé, contraire au statut, il convient de continuer à la combattre (mandat de Grebnoble).	Concernant l’implantation de postes de CPE en service partagé, contraire au statut, il convient de continuer à la combattre (mandat de <b>Grenoble</b> ).
Missions particulières : le SNES-FSU revendique un cadre national plus fort rendant prioritaires les allègements ou décharges de service pour les missions nécessaires au bon fonctionnement des enseignements (coordination de discipline, gestion des cabinets et laboratoires, gestion du matériel et des collections disciplinaires...).	
Il exige que soit établi un bilan ministériel exhaustif et contradictoire sur l’attribution des missions particulières, leurs modalités de reconnaissance (allègement du service ou indemnité) et la consommation des IMP.	
<b>TZR</b> : la pénurie de titulaires remplaçants ne se résout pas, la situation du remplacement devient plus difficile, les conditions d’exercice restent dégradées. Les situations sont diverses selon les académies, mais partout les TZR rencontrent des difficultés à faire respecter leurs droits. Le SNES-FSU continue de faire de la défense des TZR et de la question du remplacement une priorité et réaffirme les revendications des congrès antérieurs.	
<b>CPE</b> : L’engagement du SNES-FSU pour l’évolution du référentiel de compétence de 2013 et l’actualisation de la circulaire de missions a permis de conforter la reconnaissance des fondamentaux du métier. Le SNES-FSU s’inscrit dans une lecture offensive de la circulaire de 2015, point d’appui pour le respect des missions et du temps de travail.	... compétences ...
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.	<i><b>Documentalistes</b> : l’application du décret sur les ORS des documentalistes est un combat sur le terrain. Les professeurs documentalistes sont souvent isolés. Les SNES doit être présent aux côtés de ces collègues, sensibiliser les s1 et intervenir à tous les niveaux pour obtenir l’application des textes réglementaires. <b>MLDS</b> : L’application de la réglementation concernant les personnels de la MLDS ne va pas de soi sur le terrain, en particulier l’ORS annuelle et hebdomadaire. Les personnels de la MLDS sont en attente de reconnaissance de leur statut d’enseignants. Cela suppose que leur place et leurs conditions de travail se normalisent, et qu’ils bénéficient d’un accès à la formation continue. Le SNES doit intervenir pour aider à la traduction des textes sur le terrain, et sensibiliser les s1</i>

	<i>afin qu'ils s'adressent à ces personnels et facilite leur intégration dans la communauté éducative.</i>
<b>Personnels de la FCA :</b> Aucune réforme de la formation professionnelle initiale et continue ne peut se faire sans l'ÉN. La reconnaissance des personnels de la FCA et de leurs métiers nécessite la reprise des discussions avec le ministère (GT15 et Comité National de Suivi).	
Le SNES-FSU revendique l'harmonisation nationale des règles et pratiques de gestion, une amélioration significative du fonctionnement des instances et des conditions d'emploi : prolongation du CPIF, postes de DO hors CFC, ancrage pédagogique des coordinateurs, revalorisation des grilles.	
<b>2.7. Les personnels non-titulaires</b>	<b>2.7. Les personnels non-titulaires CONTRACTUELS D'ENSEIGNEMENT, D'EDUCATION ET D'ORIENTATION ET MAITRES AUXILIAIRES</b>
Le décret 2016-1171 sur la gestion des non-titulaires, est interprété restrictivement et souvent détourné de son objectif et certaines académies profitent toujours de l'absence de cadrage national.	Le décret 2016-1171 sur la gestion des non-titulaires de la formation initiale ( <i>dont les MLDS et CFA</i> ), est interprété restrictivement et souvent détourné de son objectif et certaines académies <i>certaines rectorats</i> profitent toujours de l'absence de cadrage national.
Le SNES-FSU demande un cadrage national de la gestion des non titulaires : grille de salaire commune à tous les agents se basant sur l'expérience professionnelle et le niveau de qualification, CCP d'affectation et de non-renouvellement dans toutes les académies.	Le SNES-FSU demande un cadrage national de la gestion des non titulaires : grille de salaire commune à tous les agents se basant sur l'expérience professionnelle et le niveau de qualification, CCP d'affectation et de non-renouvellement dans toutes les académies. <i>Les luttes menées par le SNES ont permis que dans la moitié des académies se tiennent des CCP d'affectation, et non la seule CCP obligatoire de licenciement. Pour assurer un cadrage national, il faut étendre les acquis en s'appuyant sur les demandes individuelles des agents afin de contraindre l'administration à assurer l'équité des agents par un contrôle paritaire sur tout le territoire national (établissement d'un barème, etc...). De même, il faut que les élus en CCP puissent siéger pour surveiller l'avancement indiciaire et défendre les dossiers de demandes de révision de l'évaluation, pour éviter une stagnation dans la grille.</i>
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.	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><i>En effet, le décret 2016-1171 mentionne que les contrats correspondant à un besoin couvrant l'année scolaire, doivent être établis jusqu'à la veille de la rentrée scolaire suivante. Dans les autres cas, le contrat est conclu pour la durée du besoin à couvrir. Or, de nombreux rectorats considèrent que le remplacement doit se faire sur toute l'année, et sur un même établissement ou pour un même enseignant, ce que la loi ne mentionne nullement. L'agent ayant effectué des remplacements toute l'année mais sur plusieurs établissements se voit donc imposer une fin de contrat au mois de juin, bascule à Pôle emploi sans percevoir aucune indemnité compensatrice, consomme immédiatement ses droits à chômage, perd 2 mois d'ancienneté pour le CDI, l'avancement en échelon, etc.</i></p>
<p>Le SNES-FSU doit donc obtenir des garanties sur :</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• la délivrance immédiate des attestations de fin d'activité ;</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• la non-réduction des ICCP et de la durée d'indemnisation.</li> </ul>	
<p>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.</p>	<p>Le SNES-FSU revendique que les Maîtres auxiliaires qui ont opté pour le CDI bénéficient des mêmes grilles de rémunération que l'ensemble des contractuels d'enseignement, d'éducation et de psychologie.</p> <p><b><i>Pour les MA en CDI parvenus au dernier échelon de leur grille indiciaire, ils ont le droit d'intégrer la grille indiciaire actée au CTA de leur académie d'exercice, à l'indice égal ou supérieur, sans démission. Il faut donc veiller à l'application de ce droit.</i></b></p>
<p>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...).</p>	<p>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 <b><i>induites par un</i></b> changement d'établissement chaque année...).</p>
<p>Les femmes enceintes peuvent être confrontées au risque de non renouvellement du fait de leur situation.</p>	
<p>Quelles revendications pour mieux défendre ces personnels ?</p>	
<p><b>AED</b> : Les AED doivent bénéficier d'une vraie reconnaissance professionnelle, reconnaissance qui passe par leur intégration à la vie collective des équipes pédagogiques et éducatives de l'établissement (accès à la salle des professeurs, casiers individuels afin d'être tenus informés des échanges professionnels et syndicaux) mais également par une prise en compte par le ministère : ainsi, les AED recrutés dans des établissements classés REP/REP+ doivent-ils toucher la prime allouée à tous les autres personnels de ces établissements et dont ils sont toujours exclus.</p>	<p><b>AED</b> : Les AED doivent bénéficier d'une vraie reconnaissance professionnelle, reconnaissance qui passe par leur intégration à la vie collective des équipes pédagogiques et éducatives de l'établissement (accès à la salle des professeurs, casiers individuels afin d'être tenus informés des échanges professionnels et syndicaux) mais également par une prise en compte par le ministère : ainsi, les AED recrutés dans des établissements classés REP/REP+ doivent-ils <b><i>toucher percevoir</i></b> la prime allouée à tous les autres personnels de ces établissements <b><i>et dont ils sont toujours exclus , ce qui n'est toujours pas le cas aujourd'hui.</i></b></p>

Les missions confiées aux AED augmentent alors qu'on assiste à une diminution constante des effectifs, ce qui accroît la charge de travail.	
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.	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 <b>missions ainsi qu'une revalorisation salariale pour les AED.</b>
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.	
<b>AESH</b> : Concernant la rémunération, le SNES-FSU demande que les AESH bénéficient d'une grille indiciaire de catégorie B.	
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.	
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).	
<b>Pour les deux catégories</b> , le SNES-FSU demande :	
• 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 ;	
• 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 ;	
• que les Services civiques ne soient pas utilisés en substitution des postes nécessaires ou vacants.	
<b>2.8. Santé et sécurité au travail</b>	
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...	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... <b>Il est urgent de développer la recherche, la prévention et la reconnaissance des maladies professionnelles, de renforcer les services de médecine de prévention. De même, il est nécessaire de développer les possibilités d'aménagement de poste et le nombre de postes adaptés afin de favori-</b>

	<i>ser le maintien dans l'activité des personnels.</i>
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.	
Dans le secteur privé, la suppression des CHSCT par intégration de leurs moyens et prérogatives au nouveau Conseil Social et Économique aux compétences cumulées correspond à une revendication ancienne du MEDEF.	
Dans la Fonction publique et plus particulièrement dans l'Éducation nationale, le SNES-FSU s'opposera à toute fusion des instances qui aboutirait à un recul des moyens d'action. Avec la FSU, il œuvre pour que la question de la santé au travail et des conditions de travail soit davantage prise en compte.	Dans la Fonction publique et plus particulièrement dans l'Éducation nationale, <b>la création des CHSCT a été tardive et leur travail commence tout juste à porter ses fruits</b> : le SNES-FSU s'opposera à toute fusion des instances qui aboutirait à un recul des moyens d'action. Avec la FSU, il œuvre pour que la question de la santé au travail et des conditions de travail soit davantage prise en compte.
Le CHSCT, instance de représentation des personnels, est un véritable levier pour mettre en lumière et en débat les conditions de travail dégradées et pour trouver, avec les personnels et l'ensemble de l'appareil syndical des solutions concrètes mais aussi des moyens d'action. La connaissance des droits et des moyens d'action sur la santé et la sécurité au travail et sur les conditions et l'organisation du travail doit être davantage diffusée et ne doit pas être limitée aux militants siégeant en CHSCT.	<b>Les CHSCT</b> , instances de représentation des personnels, est <b>sont</b> 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 <del>doit être davantage diffusée et ne doit pas être limitée aux militants siégeant en CHSCT.</del> <b>doit être partagée et diffusée par les militants, mais cette diffusion relève aussi de la responsabilité de l'employeur, garant de la santé des personnels.</b>
<b>2.9. Action sociale</b>	
Nos professions ont besoin d'une action sociale dynamique portant notamment sur le logement, la garde des enfants, les loisirs et les vacances (prestations et investissements). Tous, titulaires ou non, actifs ou retraités, rémunérés ou non sur le budget de l'État, doivent avoir accès à l'action sociale. La refondation (2013) des instances d'action sociale et de leur fonctionnement, développant le contrôle exercé par les personnels, a porté ses fruits : les dépenses et budgets ministériels sont en hausse.	
C'est toutefois insuffisant : les moyens budgétaires doivent être abondés à hauteur de 3 % de la masse salariale.	
La réflexion doit être poursuivie pour trouver les moyens d'élargir l'accès aux prestations, notamment pour des publics spécifiques (personnels en début de carrière, retraités...).	
<b>2.10. Fin de carrières</b>	
Des réformes successives organisent le recul de l'âge de la retraite par des mesures	

sévères portant à la fois sur l'âge légal et la durée d'assurance. Les femmes sont particulièrement victimes de ces mesures.	
En contraignant les « seniors » à travailler plus longtemps, cette situation alimente la hausse du chômage.	
Les conditions de la fin d'activité professionnelle sont marquées par une pénibilité accrue et dégradée avec la fin de la cessation progressive d'activité. Le SNES-FSU demande son rétablissement dès 55 ans ; des possibilités d'aménagement de service ; l'ouverture de réelles discussions sur les conditions d'exercice durant toute la carrière, la question des âges et les mobilités professionnelles souhaitées.	<p><del>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 recul de l'âge légal de départ et la prolongation de l'activité pour limiter les effets de la décote rendent les conditions de fin de carrière de plus en plus pénibles. Indépendamment de ses mandats sur la retraite (âge, durée de cotisation, financement...) développés dans le thème 3, le SNES-FSU demande son</del> <b>revendique le rétablissement d'un dispositif de cessation progressive d'activité</b> dès 55 ans ; des possibilités d'aménagement de service ; l'ouverture de réelles discussions sur les conditions d'exercice durant toute la carrière, <b>sur les possibilités d'aménagement de service et sur</b> la question des âges et les mobilités professionnelles souhaitées <b>est urgente.</b></p> <p><b>Un dispositif équivalent doit être proposé aux contractuels en formation initiale et continue.</b></p>
<b>2.11. Retraite</b>	
<b>Défendre le code des pensions</b>	
L'inscription des pensions dans le budget de l'État est étroitement liée au choix d'un code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) fonctionnant avec une logique statutaire.	
Les dispositions de celui-ci ont servi de référence : maintien du niveau de vie lors du départ à la retraite assuré par un taux de remplacement de 75 % du traitement brut des 6 derniers mois de carrière pour un départ à 60 ans avec 37,5 annuités.	
Aux précédentes réformes et aux propositions de réforme systémique, le SNES-FSU oppose ce repère commun pour reconstruire des droits sécurisés et pérennes.	Aux précédentes réformes et aux propositions de réforme systémique, le SNES-FSU oppose ce repère commun pour reconstruire des droits sécurisés et pérennes <b>et revendique le retour à ces principes de calcul du droit à pension, sans surcote ni décote.</b>
Le SNES-FSU réaffirme et défend le principe d'un salaire continué.	Le SNES-FSU réaffirme et défend le principe d'un salaire continué, <b>qui dissocie pension et cotisation.</b>
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 <b>retraite</b> par points, <b>et combattra toutes les réformes qui auraient pour objectif ou pour résultat une individualisation des droits ou une baisse globale des pensions.</b>
<b>Polypensionnés. Réversion</b>	

Les parcours professionnels diversifiés se multiplient, le nombre de polypensionnés augmente fortement. Pour ces derniers, la proratisation du calcul de la pension doit être réalisée comme pour les salariés du privé.	
La pension de réversion sans condition de ressources ni d'âge doit être étendue aux couples pacés et aux concubins reconnus.	
<b>Zoom Les psychologues de l'Éducation nationale « éducation développement orientation »</b>	
La création du corps unique protège mieux les personnels des initiatives locales notamment en ce qui concerne le SPRO.	
Toutefois, le SNES-FSU reste vigilant puisque les Régions demandent à nouveau la décentralisation de l'orientation scolaire et de la formation professionnelle initiale. De nouveaux arbitrages pourraient remettre en cause les équilibres entre État et Régions et le nouveau statut.	
<b>Régime indemnitaire</b>	
Le SNES-FSU exige le respect des engagements de l'État : taux de promotion plus important pour l'accès à la hors classe, revalorisation de l'ICA pour les directeurs, programmation de la montée en charge de l'indemnité de fonction des Psy-ÉN EDO, attribution de l'indemnité REP et REP + et accès à la fonction de formateur académique.	
<b>Évaluation</b>	
L'évaluation des Psy-ÉN entre dans la règle commune et s'appuie sur le référentiel de connaissances et de compétences.	
En conséquence, le SNES-FSU revendique la création d'une inspection issue du corps.	
Dans l'immédiat la grille d'évaluation du 5 mai 2017 doit être limitée aux actions mises en œuvre et non à leur pertinence puisque tous les IEN-IO ne sont pas psychologues.	

<p>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.</p>	
<p><b>La formation</b></p>	
<p>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.</p>	
<p>Les stagiaires doivent pouvoir effectuer leur stage dans l'académie de leur centre de formation ou près de leur domicile s'ils le souhaitent.</p>	
<p>Tous les frais de déplacement des centres de formation aux lieux de stages doivent être pris en charge par les rectorats</p>	
<p>Les modalités de délivrance de la certification doivent être définies nationalement et faire l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales.</p>	
<p>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.</p>	
	<p><i><b>Pour les contractuels COPSYP en CDI et en CDD, l'administration doit assurer la mise en place de formations et VAE comme la DGRH s'est engagée à le faire, pour accompagner les collègues non-titulaires recrutés par l'administration sans le master 1, voire même parfois sans licence de psychologie, comme l'imposait déjà la loi de 1991.</b></i></p>