



10th CONGRÈS
SNUIPP-FSU
DU 6 AU 10 JUIN
RODEZ - AVEYRON 2016

Thème 3

Des droits à réaffirmer et à conquérir pour les personnels

Texte adopté par le congrès

Depuis la rentrée 2015, le SNUipp-FSU s'est engagé dans une campagne au croisement de trois revendications au cœur des préoccupations des enseignant-es : hausse des salaires, baisse du temps de travail et moyens ambitieux pour transformer l'école.

Les choix politiques d'austérité budgétaire se font au détriment des salarié-es, des retraité-es et des services publics au profit des cadeaux fiscaux aux entreprises tandis que la fraude fiscale et les injustices salariales sont très fortes. Les six années de gel des salaires imposé par les gouvernements successifs et l'absence de revalorisation des métiers ont considérablement diminué le pouvoir d'achat des enseignant-es des écoles quand, dans le même temps, les conditions de travail continuaient de se dégrader, notamment suite à la réforme des rythmes scolaires.

La souffrance au travail n'épargne pas les enseignant-es confronté-es au management et à la perte du sens du métier. La charge de travail et la complexification des missions s'alourdissent. Le temps de travail dépasse les 44 heures hebdomadaires. Le cadre des 108 heures annuelles explose et donne lieu à de multiples contrôles tatillons de la hiérarchie.

Il est donc plus qu'urgent de revaloriser les traitements, les carrières et les pensions. Des améliorations sont indispensables qui prennent appui sur la réalité dévoilée par le travail syndical quotidien, les CHSCT et le chantier autour du travail. Améliorations qui doivent très vite se concrétiser par une baisse du temps et de la charge de travail, une réappropriation du métier ainsi qu'une remise à plat des rythmes scolaires.

Faire respecter et améliorer les droits des personnels sont une urgence tant en termes de mobilité au sens large que d'octroi de temps partiels. Sans oublier, face à l'allongement des carrières avec des départs en retraite de plus en plus tardifs, la nécessaire amélioration des fins de carrière pour cesser progressivement l'activité professionnelle. La réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes demeure un enjeu incontournable.

Les personnels précaires non-enseignants exerçant dans les écoles sont de plus en plus nombreux, tandis que le recours aux contractuel-les enseignant-es se développe. Améliorer leurs conditions d'emploi, de rémunération et annihiler la précarité de leur statut sont une préoccupation importante dans notre activité syndicale.

Des situations spécifiques sont également au cœur de notre engagement syndical comme, la situation des retraité-es, les enseignant-es « hors de France », les PEGC et les psychologues de l'éducation nationale et leur nouveau statut.

1. AUGMENTER LES SALAIRES ET AMÉLIORER LES CARRIÈRES

1.1. Revaloriser les salaires, une nécessité

Chez les enseignant-es du premier degré, comme dans l'ensemble de la Fonction publique, la question salariale est un enjeu important. Le gel du point d'indice pendant 6 ans et l'inflation ont diminué le pouvoir d'achat tandis que les hausses des cotisations diminuent les salaires chaque année.

La revalorisation du point d'indice concédée par le gouvernement, suite à la mobilisation des personnels, est très insuffisante et ne compense pas les pertes de ces dernières années.

Le SNUipp avec la FSU revendique la poursuite de la revalorisation du point d'indice pour aboutir à un vrai plan de rattrapage de notre pouvoir d'achat.

Dans une profession féminisée à près de 83%, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes continue de se creuser. L'engagement gouvernemental pour que les déroulements de carrière et de rémunération soient les mêmes reste lettre morte. Les inégalités de rémunération sont de 10 % par an en moyenne, soit plus d'un mois de salaire, et atteignent près de 12% en fin de carrière contre 3% au début. Cette situation est inacceptable.

Pourtant les grilles de rémunération et les règles d'avancement sont les mêmes, ce sont des déterminismes culturels et genrés qui tendent à assigner les femmes à exercer en classe « ordinaire », à interrompre leur carrière, à travailler à temps partiels...

Le SNUipp-FSU mènera une étude comparative entre les différentes fonctions, les notes, les carrières et le genre des personnels, en informera largement la profession. Il agira pour en finir avec ces inégalités, par exemple, cela peut passer par la mise en place des mécanismes de régulation assurant une égalité de traitement entre les femmes et les hommes sur l'ensemble de la carrière.

1.1.1. Une urgence pour la Fonction publique et les enseignant-es

Pour l'ensemble de la Fonction publique, le SNUipp avec la FSU exige une revalorisation conséquente du point d'indice, le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat et l'attribution de 60 points additionnels pour toutes et tous ainsi qu'un salaire minimum de 1750 € net mensuel.

A Mayotte, le taux d'indexation des salaires des fonctionnaires doit être porté à 1,53.

Pour les enseignant-es, une revalorisation salariale est indispensable afin de mettre un terme au déclassement salarial actuel et de redonner de l'attractivité au métier. Pour le SNUipp-FSU, cela doit notamment passer par une refonte de la grille indiciaire et un salaire de début de carrière au niveau du 6e échelon actuel, en adéquation avec la moyenne européenne. En effet, les enseignant-es du premier degré sont parmi les moins bien rémunéré-es en Europe.

1.1.2.1 L'indemnitaire à transformer en indiciaire

La politique indemnitaire, qui se développe, creuse les inégalités entre les personnels et entre les hommes et les femmes, inégalités dues notamment à l'exercice de certaines fonctions et à des carrières moins linéaires. Par exemple l'écart moyen dans le premier degré est de 59%. Le SNUipp-FSU rappelle son opposition à toute logique d'individualisation des rémunérations.

Le SNUipp-FSU revendique la transformation des indemnités en indiciaire.

1.1.2.2 L'ISAE pour toutes et tous

Pour les enseignant-es des écoles, la revalorisation passe par l'attribution des 1200€ de l'ISAE en intégralité à toutes et tous quelles que soient l'affectation ou les fonctions exercées et son passage sous forme indiciaire.

Doubler ensuite ce montant pour toutes et tous, l'obtenir sous forme indiciaire, permettra d'aligner les salaires de l'ensemble des enseignant-es.

Une fois cette exigence d'égalité satisfaite, il faudra gagner une revalorisation conséquente pour l'ensemble des enseignant-es, du premier comme du second degré.

1.1.2.3 Pour une remise à plat de l'indemnitaire lié aux fonctions

Pour le SNUipp-FSU, il faut privilégier l'amélioration des conditions d'exercice pour certaines fonctions ou missions spécifiques à l'octroi d'un régime indemnitaire spécifique.

Pour les néo-titulaires, le SNUipp-FSU exige que la « prime d'entrée dans le métier » soit attribuée à toutes et tous, sans distinction.

Les différentes indemnités se sont empilées au fur et à mesure des modifications réglementaires, notamment dans l'ASH. Dans un premier temps, le SNUipp-FSU exige une réelle remise à plat de tout l'indemnitaire accompagnée d'une amélioration significative des conditions de travail de toutes et tous avec une attention particulière (formation, décharge, allègement de service...) pour celles et ceux qui exercent des missions spécifiques. En cas de mobilité forcée, une clause de sauvegarde doit être mise en place.

1.1.2.4. Des indemnités de missions particulières à revoir dans le second degré

Dans le second degré, l'attribution des indemnités de mission particulière (IMP) crée des injustices et de la concurrence entre les personnels et les disciplines favorisant de façon inégalitaire l'indemnitaire au détriment de la décharge de service tout en portant le risque de mise en place de hiérarchies intermédiaires. Face aux dérives managériales, le SNUipp et la FSU, avec les collègues, s'opposent à toute tentative d'alourdissement de la charge de travail et demandent que les missions particulières donnent lieu à allègements de service.

1.1.2.5. Pour des déplacements défrayés

Le droit à l'indemnisation des frais de déplacement est loin d'être effectif (absences d'ordre de missions sans lesquels aucun déplacement n'est possible, références abusives à un tarif Sncf, distancier souvent erroné et non transparent, complexité des applications informatiques...).

Le SNUipp-FSU exige l'indemnisation effective et intégrale des déplacements professionnels, sur la base des trajets effectivement réalisés, pour tous les personnels, y compris au sein d'une même commune. Il exige également une simplification des procédures de remboursement sur la base d'un distancier juste et conforme à la géographie.

Il revendique une refonte et une revalorisation de l'Issr versée durant l'intégralité du remplacement et étendue aux postes fractionnés.

Le SNUipp-FSU continuera d'accompagner les personnels pour qu'ils fassent valoir leurs droits, y compris devant le tribunal administratif.

Pour les enseignant-es stagiaires, le SNUipp-FSU exige une revalorisation et une simplification des modalités d'indemnisation en se basant sur la plus favorable.

1.2. Améliorer le déroulement de carrières

La revalorisation du métier nécessaire et incontournable doit être accessible à toutes et tous.

Le SNUipp-FSU revendique pour tous les enseignant une carrière parcourue au rythme le plus rapide. Le déroulement de carrière doit être déconnecté de l'évaluation et des fonctions exercées. Il revendique une refonte complète de la grille permettant d'atteindre l'indice 1 000 en fin de carrière.

De façon transitoire, pour éviter tout blocage de grade, le SNUipp-FSU revendique un passage automatique, et hors contingent, à la hors-classe intervenant au plus tard lorsqu'une ancienneté de 3 ans est acquise dans l'échelon 11. Aucun PE avec une carrière complète ne doit partir à la retraite sans accéder à la hors-classe.

Par ailleurs :

- pour les « seconde carrière », des modalités de prise en compte du parcours professionnel antérieur doivent être envisagées ;
- à Mayotte, l'intégralité des services d'enseignement au titre de l'ancienne collectivité doit être prise en compte.

Le SNUipp-FSU s'oppose à la création d'un nouveau grade dont l'accès serait réservé à certaines fonctions ou conditionné au « mérite ».

Il dénonce le principe de « rendez-vous de carrière », outil de management organisant un déroulement de carrière inégalitaire lié à l'avis direct de la hiérarchie.

1.3. Quelle évaluation des enseignant-es ?

Le ministère de la Fonction publique souhaite renforcer la notion de mérite via la reconnaissance de la valeur professionnelle qui serait prise en compte pour l'avancement d'échelon des agent-es. Le SNUipp-FSU s'y oppose.

1.3.1 Des pratiques actuelles obsolètes et désuètes

L'évaluation des enseignant-es est un système particulier avec une inspection individuelle, sous forme d'évaluation-contrôle, faisant l'objet d'une notation et une appréciation globale. Pour le SNUipp-FSU, cette évaluation entraîne individualisation, infantilisation et concurrence nuisible au travail en équipe. Il est donc primordial de la dissocier de l'avancement de carrière et de toutes les opérations administratives.

La note pédagogique doit être supprimée. Tant que l'évaluation n'est pas déconnectée de l'avancement, un système objectif prenant en compte l'expérience professionnelle doit s'y substituer.

Les enseignant-es doivent pouvoir contester le rapport d'inspection : prise en compte de leurs remarques, possibilité d'une seconde visite, saisie de la CAPD.

1.3.2 Pour une autre évaluation

Dans le cadre d'une campagne de la revalorisation de l'identité professionnelle, la forme actuelle de l'inspection doit fortement évoluer et faire l'objet d'un cadrage national.

Sa dénomination doit également changer et devenir une « visite professionnelle ».

L'Ien reste le/la garant-e de la conformité des pratiques de l'école avec les programmes nationaux.

Les critères et conditions d'évaluation peuvent être co-élaborés avec les Ien et les enseignant-es de l'école dans le respect d'un cadrage national.

Il s'agit tout d'abord d'améliorer la relation entre IEN et enseignant-es pour en faire un moment constructif, de partage d'expertises et d'analyse de pratiques, de dialogue basé sur la confiance. Cela pourrait passer par des échanges réguliers, plus fréquents dans l'école hors visite professionnelle. La présence de tiers à la demande de l'enseignant-e doit être possible pendant la visite professionnelle : pairs, CPC... La rédaction du compte-rendu doit être partagée. La formation des IEN doit prendre en compte ces évolutions.

Par ailleurs, l'évaluation ne doit pas être liée aux résultats ni aux performances des élèves.

A visée formative, elle doit être un véritable moment d'accompagnement et de conseil dans les pratiques pédagogiques afin d'être un vecteur de développement professionnel, et de contribuer ainsi à une meilleure réussite des élèves. Elle peut conduire les enseignant-es à participer à des dispositifs de formation choisis librement et à recourir à l'accompagnement de formateurs (PEMF, DEA, CPC, IEN...).

L'accompagnement des équipes des écoles sur la base du volontariat peut permettre de sortir de l'isolement et faciliter les échanges entre pairs.

Le SNUipp-FSU sera à l'initiative d'une large campagne d'informations et poursuivra sa réflexion (mandat d'étude) sur cette question en lien avec le SNPI. Il y traitera notamment des questions suivantes : quelle forme précise (périodicité, durée, documents obligatoires, modalités-type ou passages obligés, écrit à l'issue de la visite, observation de classe, entretien...) ? Quelle prise en compte de la dimension collective ? Quelle place pour l'auto-évaluation et pour l'évaluation entre pairs ?

2. AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES ENSEIGNANT-ES

2.1. Décliner concrètement nos exigences de baisse du temps de travail

En plus des 24 heures de classe, du temps consacré à la préparation de classe, aux corrections, à la recherche documentaire... les heures de travail des enseignant-es explosent. L'étude du ministère de 2013 montre que le temps moyen consacré au travail en équipe et aux relations avec les parents atteint 2 heures 30 par semaine, soit quasiment le double du temps prévu dans les 108 heures. Et au total, selon l'étude ministérielle, les enseignant-es travaillent en moyenne plus de 44 heures par semaine.

Afin de réduire le temps de travail, il s'agit de déconnecter le temps élève du temps enseignant et rompre avec la logique « un maître, une classe ». Réaliser le mandat du SNUipp-FSU de 18h+3h avec une première étape à 24h (21+3) passe par la création massive de postes et la généralisation d'un dispositif de plus de maîtres que de classes.

Pour que les enseignant-es s'emparent de cette problématique, soient convaincu-es de sa faisabilité et pour qu'elle irrigue le débat public, il s'agit de décliner concrètement notre proposition de maîtres supplémentaires.

L'allègement de service en REP+ va dans ce sens et peut servir d'exemple pour déconnecter le temps enseignant du temps élève en respectant la liberté d'organisation des équipes. La formation est un moyen d'assurer la polyvalence d'équipe en veillant à ne pas favoriser le profilage des postes.

Une première étape de la baisse du temps de travail passe par la suppression sèche des APC dès la rentrée 2016 et la mise à libre disposition des enseignant-es des heures actuellement annualisées hors du contrôle de la hiérarchie.

2.2. Les obligations de service

2.2.1. Redéfinir précisément les missions des enseignant-es

Le décret de 2008 modifié relatif aux obligations réglementaires de service a ajouté la notion de mission à celles d'activités pour les enseignant-es du premier degré. Ces missions sont pour l'instant incomplètes et ne reflètent pas la totalité du travail enseignant. La préparation de la classe, la correction des travaux d'élèves, la recherche documentaire... n'y figurent toujours pas. Pour le SNUipp-FSU, c'est insuffisant, l'ensemble des missions effectuées par les enseignant-es doivent être reconnues, notamment au moment où la réalité du temps de travail dans la Fonction publique est interrogée, la formation continue ne doit plus être assimilée aux animations pédagogiques.

Le SNUipp-FSU s'opposera par tous les moyens aux attaques contre le statut d'enseignant de la fonction publique d'État et à l'allongement du temps de service : ni annualisation, ni augmentation, ni territorialisation des missions, ni ingérence des collectivités territoriales.

Le temps d'accueil avant la classe ne fait également pas partie des activités reconnues dans les obligations de service. Ce temps doit être reconnu tout en gardant la souplesse actuelle d'organisation en termes d'échange de service.

Le temps consacré à la pré-rentrée doit être organisé librement par les équipes sans compte à rendre à l'IEN.

Les heures actuellement annualisées doivent être basées sur des horaires indicatifs. Elles englobent les activités autres que l'enseignement hors du contrôle de la hiérarchie.

Le SNUipp-FSU poursuit sa réflexion sur les obligations de service des enseignant-es et notamment sur ces heures actuellement annualisées et leur organisation au sein de la semaine.

Par ailleurs, l'alignement de l'ISAE sur l'ISOE est une première reconnaissance du travail effectué mais ne règle pas le problème de la surcharge de travail. L'ajout d'autres activités pose la question de leur reconnaissance par une récupération.

2.2.2. Des spécificités à prendre en compte

Il est nécessaire de redéfinir très rapidement les obligations de service, notamment pour certains types de postes :

- Les enseignant-es sur postes fractionnés, en plus de notre revendication d'attribution d'une indemnité spécifique et du remboursement des frais de déplacement, doivent voir leur service d'enseignement réduit. Un allègement d'une heure hebdomadaire d'enseignement est une base minimum qui pourrait être plus importante en fonction du nombre de classes d'exercice. Ils ne doivent pas être une variable d'ajustement du remplacement.
- Les maîtres-formateurs doivent bénéficier d'une demi-décharge.
- L'organisation et le temps de travail des CPC doit rester celui du corps des PE auquel ils appartiennent.
- Les enseignant-es en Segpa/Erea, en ESMS et en Ulis collège doivent être aligné-es sur les 18 heures des enseignant-es du second degré. Par ailleurs, les personnels exerçant en ASH doivent légitimement être rétribués de leurs heures de coordinations et de synthèse. Les projets d'enseignements communs doivent également faire l'objet d'une rémunération supplémentaire et ne peuvent reposer sur le bénévolat.
- Les coordonnatrices-eurs pédagogiques en établissement spécialisé doivent retrouver leur dénomination de directrices-eurs pédagogiques et leurs prérogatives (temps de décharge, rémunération, avancement...);
- Les enseignant-es en milieu pénitentiaire, alors que les conditions d'accueil se dégradent, se voient imposer un allongement de leur temps de travail. Avant de passer à 18 heures, le SNUipp-FSU revendique le maintien des 21 heures actuelles d'enseignement et le maintien du paiement des heures de coordinations-synthèse.

2.3. Exploiter largement le chantier travail

Depuis 6 ans, le SNUipp-FSU mène une réflexion et une recherche sur le travail enseignant. Le mal-être au travail, ainsi que la souffrance au travail sont des réalités qu'on ne peut nier. L'impossibilité de bien faire son travail est un constat quotidien qui s'est aggravé avec la succession de réformes multiples dégradant les conditions de travail, en particulier celle des rythmes scolaires. Le travail réel est bien différent du travail prescrit. C'est bien le collectif de travail, la confrontation qui vont permettre de faire évoluer nos pratiques, de se réapproprier le sens du métier. Il s'agit de questionner le métier, de redéfinir ensemble ce que peut être un travail de qualité, d'être fier de l'exercer. Mieux comprendre le travail réel dans ses dimensions visibles ou cachées, collectives ou individuelles, permettra de le transformer et de retrouver le pouvoir d'agir.

Il faut s'emparer syndicalement des travaux effectués avec des chercheurs pour que la dispute professionnelle devienne l'affaire de tous en multipliant les stages, les colloques en direction des collègues. Le SNUipp-FSU sera à l'initiative de création de collectifs de travail se réunissant sur le temps de travail permettant d'échanger sur les pratiques professionnelles, en dehors de l'intervention de la hiérarchie. Cette problématique du travail enseignant doit être également intégrée dans la formation continue.

2.4. Santé, sécurité et conditions de travail

2.4.1 Pour une véritable médecine de prévention

Au sein de l'éducation nationale, la médecine de prévention est largement insuffisante voire inexistante, en contradiction avec l'obligation faite à tout employeur. L'absence de suivi médical professionnel a des conséquences lourdes sur la reconnaissance de maladies professionnelles, rarement identifiées en tant que telles. Les risques psychosociaux (RPS) se multiplient et peuvent se traduire par un mal être, une souffrance mentale ou des atteintes physiques. Il est nécessaire de mettre en place une véritable médecine de prévention qui reprend les attributions de la médecine du travail du secteur privé, permettant visite et suivi médicaux réguliers, notamment en lien avec le CHSCT. Le SNUipp exige la publication d'un bilan annuel à tous les niveaux (départemental et ministériel) sur la situation de santé des personnels. Ce bilan doit être

analysé et des réponses doivent être apportées en lien avec le CHSCT. Pour cela il est nécessaire de créer des postes en nombre suffisant et de les rendre attractifs.

Les médecins de prévention doivent être une composante d'un service de prévention pluridisciplinaire (médecin, psychologue du travail, infirmier-e, assistant-e social-e, ergonome, conseiller-e de prévention, secrétaire...).

Avec l'allongement des carrières, les personnels en fin de carrière doivent pouvoir faire l'objet d'un suivi médical particulier en matière de santé.

2.4.2 Améliorer la situation des personnels malades ou en situation de handicap

Les personnels doivent être informés des différents dispositifs, procédures, délais et des incidences sur la carrière.

Le fonctionnement des commissions de réforme et des comités médicaux doit être amélioré et « humanisé ». Les dossiers doivent y être traités sans délai. L'avis de la commission médicale doit s'imposer à l'administration. L'imputabilité des accidents de travail doit être automatique.

Il faut revoir les conditions de travail des personnels malades ou en situation de handicap, en effet beaucoup se voient contraints, par l'administration, de partir en retraite pour invalidité avec des pensions souvent indécentes.

La création de postes adaptés, d'allègements de service et de possibilité de temps partiels thérapeutiques doit être en adéquation avec les besoins. Le SNUipp-FSU exige pour cela des dotations d'emplois ciblées.

Il est nécessaire d'améliorer les droits des différents parcours médicaux :

- Le temps partiel pour raison thérapeutique doit pouvoir être étendu à plus d'une année pour une même pathologie lors d'une reprise après congé maladie ordinaire de 6 mois, ou après CLM ou CLD notamment dans le cas de maladie comportant des périodes de rémission.
- Les textes réglementaires régissant les CLM et CLD doivent être actualisés et respectés afin de prendre en compte des pathologies actuelles (par exemple le burn-out) et de permettre de fractionner les CLM.
- L'obtention de postes adaptés doit être distincte d'une possibilité de reconversion.
- Les allègements de service doivent pouvoir être attribués à tous les enseignant-es en relevant et être renouvelés sans limitation ni dégressivité.
- Des possibilités de reclassement pour les enseignant-es doivent voir le jour.

Les personnels en situation de handicap ou présentant des pathologies chroniques ou évolutives doivent bénéficier d'aménagements matériels et organisationnels des postes, d'un accompagnement humain si nécessaire et d'un traitement à temps plein lorsqu'ils sont contraints d'exercer à temps partiel. Le FIPHP doit être sollicité afin que les financements prévus par la loi puissent être débloqués pour les aménagements matériels.

2.4.3 Faire des CHSCT un outil incontournable

Le SNUipp-FSU porte la question de la santé au travail et des conditions de travail dans les CHSCT. Mais les moyens obtenus en temps (décharges, ASA à transformer en ETP...), en matériel, en information et formation (formation initiale, formation continue, stages, animations pédagogiques pour tous y compris les IEN, les IA, les représentants du personnel) restent insuffisants et sont à développer. Formation et information, moyens humains en décharges sont pourtant une obligation de l'employeur.

Chaque circonscription doit pourtant disposer d'un assistant-e de prévention volontaire, formé, exerçant à temps plein et avec qui le lien doit être renforcé ainsi que d'un ISST et un-e conseiller-e de prévention dans chaque département.

La formation doit mettre l'accent sur la prévention de risques professionnels notamment les RPS dont le nombre ne cesse de s'accroître, les TMS ainsi que sur les DUER trop souvent méconnus. Les DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) et des registres (SST et DGI) sous-utilisés doivent être développés, leur rôle réexpliqué et leur accès sous forme papier et-ou numérisée facilité. Le DU est l'affaire de tous les personnels de l'école et pas du seul-e directeur-trice et sa rédaction doit être adaptée aux risques professionnels du premier degré.

Le CHSCT, auquel les collègues ont de plus en plus souvent recours en cas de difficulté dans l'exercice de leur métier ou de modification de leurs conditions de travail (violence, harcèlement, M@gistere, utilisation du numérique, problème lié à un bâtiment, environnement...), doit permettre de peser sur toutes les questions liées aux conditions de travail et de faire le lien entre les agent-es pour remettre du collectif là

où l'institution tend à renvoyer les personnels à leurs difficultés individuelles et permettre le bien-travailler. Trop souvent le ou la DASEN, le recteur ou la rectrice sont réticent-es à engager une réflexion sur l'organisation du travail et à faire le lien avec les conditions de travail (prévention primaire). Certains vont même jusqu'à entraver le bon fonctionnement des CHSCT en limitant les enquêtes, les visites sans respecter la réglementation existante. La qualification du délit d'entrave tel qu'il est reconnu dans le code du travail doit être étendu à la Fonction publique.

La convention MGEN-MEN n'est pas une réponse suffisante (prévention tertiaire) et doit s'orienter davantage vers la prévention primaire.

Le SNUipp avec la FSU continue de se saisir de cet outil à tous les niveaux pour qu'il devienne partout une ressource incontournable pour les personnels pour le faire vivre réellement : à chaque réforme impactant les conditions de travail, à chaque fois que des comportements violents sont recensés, à chaque fois que des pratiques managériales sont identifiées.

Le SNUipp-FSU se donnera tous les moyens pour développer le travail militant des CHSCT : échanges internes, coordination, retour d'expériences départementales, académiques et ministérielles et formation des membres des SNUipp-CHSCT doivent être réfléchis et accompagnés en moyens humains et en temps.

La question de la mutualisation des outils (compilation des décrets, des circulaires, des protocoles, publications) est également un levier pour y parvenir.

Enfin, le SNUipp-FSU devra également porter la création d'un collectif fédéral sur ces questions.

3. DES DROITS À RESPECTER ET À GAGNER

3.1. Abandonner la gestion managériale, renforcer le rôle des élu-es du personnel

La gestion des personnels se dégrade suite au Nouveau Management Public. Se multiplient les postes à profil, les injonctions éloignées des nécessités du métier, le pilotage RH autoritaire... La chaîne hiérarchique est renforcée et enferme l'enseignant-e en situation d'exécutant-e, l'éloignant de son rôle de concepteur-riche.

Le SNUipp-FSU, avec les autres syndicats de la FSU concernés, dénonce cette restructuration du service public d'éducation sur le modèle managérial. C'est, au contraire, de transparence, de respect et de confiance dont ont besoin les personnels pour mener à bien leur mission.

Pour que les droits des enseignant-es soient respectés, il est nécessaire d'améliorer le fonctionnement des commissions paritaires et de renforcer le rôle des élu-es du personnel, qui doivent pouvoir exercer pleinement leur travail : indemnisation des déplacements, remplacements, décharges... Les CAP doivent être le lieu de la transparence et de la garantie de l'égalité de traitement dans la gestion des carrières et des personnels. Les CAP doivent être un lieu de dialogue et d'échange constructifs et non un lieu d'enregistrement des décisions de l'administration. Les groupes de travail ne doivent pas se substituer aux CAPD.

3.2. Une mobilité pour les enseignant-es

3.2.1. Mobilité géographique

Le SNUipp-FSU rappelle son attachement à des critères collectifs (rappel de la primauté du barème), connus de tous, permettant la transparence et l'équité dans l'affectation des enseignant-es.

Dans le cadre du mouvement intra-départemental, il s'agit de supprimer les postes à profil qui engendrent opacité, mise en concurrence des collègues, pressions hiérarchiques... Le SNUipp-FSU demande l'abandon des vœux géographiques obligatoires qui peuvent entraîner une affectation définitive non choisie et revendique une construction départementale des règles, le retour à deux phases de saisie de vœux avec publication des postes et l'augmentation conséquente du nombre de vœux.

Dans le cadre du mouvement interdépartemental, le droit à mutation doit être garanti et rendu effectif pour toutes et tous. Les priorités réglementaires doivent être élargies aux motifs médicaux et sociaux, tout en conservant un cadre clair permettant d'éviter tout contournement des règles collectives. Au-delà de ces priorités, tous les enseignant-es doivent pouvoir muter quelle que soit leur situation. A contrario, les difficultés actuelles, aggravées depuis la circulaire de 2008 et la mise en place de la Lolf, contraignent les enseignant-es, la plupart du temps les femmes, à prendre des disponibilités ou des congés parentaux avec des conséquences négatives importantes sur leur carrière. Pour le SNUipp-FSU, c'est inacceptable !

Des modalités particulières doivent être réfléchies collectivement pour que les enseignant-es des départements déficitaires ou peu attractifs retrouvent l'espoir de muter. Au vu de la situation de la mobilité

géographique dans notre profession, le SNUipp-FSU se dote d'un mandat d'étude permettant une réflexion approfondie sur la question.

3.2.2. Mobilité professionnelle

Une réorientation professionnelle demande du temps, de la formation et des moyens mais cette question n'a jamais été examinée sérieusement par notre ministère. Il est urgent de mettre enfin en place des dispositifs concrets pour permettre aux enseignant-es d'accéder à « une seconde carrière », avec des conseiller-es mobilité formé-es.

Tous les enseignant-es doivent pouvoir bénéficier d'un véritable entretien de carrière, sur la base du volontariat et assuré par un organisme indépendant, compétent et public.

Les règles régissant le DIF et le congé de formation professionnelle doivent être revues et les budgets abondés de manière significative afin de permettre à tous les personnels d'envisager une seconde carrière. Quant aux autres dispositifs d'aide à la mobilité (indemnité de départ volontaire, temps partiel pour création d'entreprise, détachement), ils sont trop restreints et ne répondent pas au besoin de mobilité professionnelle.

Le SNUipp-FSU revendique :

- des possibilités augmentées de congé de formation professionnelle, pour rendre effectif ce droit dont la mise en œuvre incombe à l'État, en vue de satisfaire des projets personnels et professionnels, accordés de manière équitable, transparente et correctement indemnisés sans compensation ;
- une réelle mise en place du DIF et une information claire adressée aux enseignant-es dans la perspective d'une mobilité professionnelle avec une allocation de formation satisfaisante ;
- le temps nécessaire et l'indemnisation des bilans de compétences VAE, VAP, RAEP, concours administratifs, examens, reprises d'études et autres ;
- le rétablissement d'un congé mobilité rémunéré effectif d'un an pour accéder à une réorientation professionnelle.

3.2.3. Un allègement de fin de carrière

Les enseignant-es des écoles sont contraint-es de rester en activité de plus en plus longtemps du fait des réformes successives des retraites, d'une entrée plus tardive dans le métier. L'âge moyen de départ était de 59,3 ans en 2015. La question de l'aménagement des fins de carrière est donc cruciale pour nombre de collègues à quelques années de la retraite,

Le SNUipp-FSU exige l'établissement de dispositifs d'aménagement des fins de carrière tel qu'une CPA sur une quotité de temps de travail choisie (mi-temps rémunéré à 80 %, 75% rémunéré à 100%...).

La possibilité de continuer à travailler sur d'autres fonctions que celles d'enseignement doit également être explorée.

3.3. Retrouver les droits à temps partiels et à congés

3.3.1. Temps partiel

La mise en œuvre du temps partiel s'est complexifiée du fait de la mise en place des nouveaux rythmes à l'école. Les restrictions et les abus de droits sont de plus en plus fréquents : refus selon la nature du poste ou la fonction, rejet de certaines quotités, notamment le 80%, voire refus des temps partiels sur autorisation de façon quasi systématique... Les inégalités hommes femmes ne peuvent que s'accroître dans ce contexte. Le SNUipp-FSU exige que tous les enseignant-es puissent travailler à temps partiel sur une quotité choisie quelle que soit la fonction.

Le SNUipp-FSU a mis à disposition un modèle de recours au tribunal administratif, recours gagné dans plusieurs départements. Il poursuivra ses interventions au ministère pour rappeler la réglementation à l'appui de ces jugements.

3.3.2. Les autorisations d'absence

Depuis quelques années, les autorisations d'absence sans traitement impactant l'AGS et les refus se multiplient et tendent à devenir la règle. Des circulaires départementales inacceptables contredisent la notion de « bienveillance » prévue dans l'instruction de 1950. Le SNUipp-FSU revendique la remise à plat de ces règles dans l'objectif d'accorder les mêmes droits aux enseignant-es du 1er degré qu'aux autres fonctionnaires, notamment des autorisations d'absence pour convenance personnelle accordées de façon

exceptionnelle. En aucun cas, les autorisations d'absence sans traitement ne doivent avoir d'incidence sur l'AGS.

3.4. Rendre le métier attractif sur l'ensemble du territoire

Les difficultés à recruter dans certaines académies et à pourvoir des postes dans certains secteurs géographiques difficiles ou éloignés et sur certains postes sont criantes. Si le ministère commence à prendre conscience de ces difficultés (concours supplémentaire de l'académie de Créteil, majoration des indemnités en éducation prioritaire), les solutions apportées peuvent être très insuffisantes voire contre-productives, comme par exemple les conditions d'attribution de points éducation prioritaire pour l'accès à la hors classe. Le SNUipp-FSU exige d'autres mesures telles qu'aide au logement, formation, bonifications, pré-recrutement, accélération de carrière...

Le coût de la vie doit être pris en compte dans certains territoires (indemnité de résidence revalorisée, indemnité de sujétion géographique...) dans lesquels l'État doit mener une politique de logement pour ses agents y exerçant.

Une politique volontariste de pré-recrutement doit être menée.

3.5. Retrouver une véritable formation continue

Les coupes budgétaires de ces dernières années ont fortement impacté la formation continue, réduite à la portion congrue.

Pour aborder correctement ses missions, l'enseignant-e a besoin de faire régulièrement le point sur ses pratiques. Les évolutions permanentes de la société, des technologies, des rapports sociaux, des modes de vie, de la recherche, doivent par ailleurs être appréhendées le plus finement possible, de telle sorte que l'école puisse s'y adapter, sans pour autant s'y soumettre.

Le métier étant éminemment complexe et sa pratique souvent solitaire, les enseignant-es ont besoin d'échanger régulièrement avec leurs pairs en présentiel permettant une prise de recul.

L'utilisation, choisie et volontaire, des nouvelles technologies peut être un complément à certaines formations en présentiel, ce ne peut être une forme contrainte destinée à réduire l'offre et à supprimer des postes de formatrices et formateurs.

Aucune donnée quant à l'accès aux plateformes ne doit être stockée ni utilisée et aucun contrôle ne doit être exercé par la hiérarchie.

La création de 9 000 postes est nécessaire pour permettre la mise en place d'une formation continue sur le temps de travail avec notamment une offre de formation institutionnelle ambitieuse dans le cadre des plans académiques de formation. Cela permettrait à chaque enseignant-e de bénéficier a minima d'une semaine annuelle de formation permettant de transformer en profondeur le métier afin de transformer l'école. La possibilité d'observer et d'interroger les pratiques de classe de collègues volontaires, sur le temps de travail, doit être offerte aux personnels qui en font la demande.

Pour les REP+, le SNUipp-FSU exige :

- le respect des 9 jours par an, prévus par le décret, pour toutes et tous les collègues en REP+ (enseignant-es, personnels RASED...),
- la création de postes de formatrices-eurs spécifiques à l'éducation prioritaire,
- des formations spécifiques aux REP+ qui ne soient pas des animations pédagogiques.

Le SNUipp-FSU fait de la formation continue une de ses priorités en termes de revendications.

3.6. Investir l'action sociale

L'action sociale est un droit de tous les personnels qui doit leur permettre d'améliorer leurs conditions de vie personnelle et familiale. L'ensemble des personnels actifs et retraités doit être informé des dispositifs relevant de l'action sociale.

L'application des textes de rénovation obtenue en 2013, doit être effective partout. Du temps et une formation des membres doivent permettre un meilleur fonctionnement de ces instances. L'action sociale ministérielle ne peut se limiter à un complément de l'action sociale interministérielle dont l'échelon départemental est une nécessité. Elle doit se donner les moyens de répondre aux spécificités des métiers et permettre aux personnels les plus précaires actuellement exclus d'en bénéficier.

L'extrême déconcentration du MEN freine la prise en compte à l'échelle nationale de besoins importants des personnels : nécessite un investissement syndical à tous les niveaux. Agissant au quotidien, l'action

sociale est aussi un levier vers l'égalité homme-femme et doit mieux prendre en compte les situations monoparentales.

Le SNUipp-FSU revendique le développement de l'action sociale, de son budget et des moyens de sa mise en oeuvre dans notre ministère, car il s'agit de droits généraux des salarié-es dont les personnels sont privés : garde d'enfants, logement, restauration, loisirs, situations difficiles...

Il est nécessaire de renforcer les services sociaux et de recruter des assistant-es de service social pour favoriser la proximité avec la profession.

Le SNUipp-FSU accentuera la communication sur les droits des personnels consacrée à l'action sociale (site, publications, instances...). Il affinera ses mandats en matière d'action sociale après avoir mené la réflexion avec les personnels, afin que ceux-ci puissent se les approprier et conquérir de nouveaux droits. Enfin, dans le cadre fédéral, il portera la problématique de l'évolution structurelle de l'action sociale.

4. COMBATTRE LA PRÉCARITÉ DANS LES ÉCOLES

4.1. Transformer les emplois aidés

Depuis plusieurs années, le nombre d'emplois aidés présents dans les écoles a fortement augmenté et approche les 70 000. S'ils remplissent aujourd'hui des missions essentielles, un des objectifs de leur recrutement est de faire baisser le chômage à moindre coût. Leur salaire, sur la base du Smic, est indécemment bas pour un temps partiel imposé. Leurs droits à formation sont peu ou pas respectés, le SNUipp-FSU a engagé des centaines de recours gagnants aux prud'hommes à ce sujet. Leur temps de travail hebdomadaire peut être modulé mais pas annualisé. Rémunérés 20 heures, ils sont pourtant, dans certains départements, obligés de travailler 24, voire 26 heures par semaine.

Le SNUipp-FSU exige le respect de l'ensemble des droits de ces personnels : temps de travail (20 heures hebdomadaires de travail pour 20 heures rémunérées), formation d'adaptation à l'emploi et formation professionnalisante reconnue par Pôle emploi... Au besoin, il accompagne les personnels dans des recours juridiques aux prud'hommes.

Il s'agit également d'étendre les droits existants afin qu'ils puissent être affectés à proximité de leur domicile, accéder à l'action sociale...

Les missions effectuées par ces personnels, tant AVS qu'aide à la direction au sens large, englobant des fonctions administratives et d'accompagnement d'activités, sont indispensables au fonctionnement des écoles. Elles doivent être assurées par la création de corps de fonctionnaires (cf. thème 2). Elles ne peuvent être remplies par des jeunes en service civique comme cela se développe actuellement.

Les personnels en emplois-aidés qui assurent actuellement ces missions doivent être intégrés dans ces nouveaux corps sur la base de la reconnaissance de leur expérience professionnelle.

4.2. Les AED

Plus d'un millier de postes d'AED sont affectés dans les écoles, généralement en éducation prioritaire, sur des missions de vie scolaire au sens large et d'aide aux devoirs.

Malgré un statut public plus favorable que les emplois aidés, ils sont soumis à un temps partiel imposé, un emploi du temps morcelé, des renouvellements de contrat non systématiques et des CDD jusqu'à une durée limitée au maximum à 6 ans. Le SNUipp-FSU poursuit sa défense au quotidien de leurs droits.

Par ailleurs, confier des missions éducatives dont la surveillance de nuit dans les Erea, actuellement assurées par des enseignants spécialisés, à ces personnels, non formés pour cela, est inacceptable, au vu des conséquences négatives que cela engendre tant pour les personnels que pour les élèves.

4.3. Titulariser les enseignant-es contractuel-les

Depuis plusieurs années, le recours aux enseignant-es contractuel-les se multiplie dans le 1er degré. On en décomptait près de 2 000 en juin 2015. Leur recrutement est concentré dans quelques académies (692 à Créteil, 454 à Mayotte, 135 à Versailles et 317 en Guyane par exemple) du fait d'un recours aux listes complémentaires, voire d'un recrutement, insuffisants et à une perte d'attractivité du métier. Il s'agit souvent d'admissibles au concours ou de titulaires de master voire de licence.

Le SNUipp-FSU s'oppose au principe du recrutement d'enseignant-es contractuel-les et demande l'extension de la liste complémentaire, élargie à d'autres académies ou à d'autres voies de concours sur la base du volontariat, et son un recours systématique pour couvrir les déficits et une augmentation des recrutements.

Pour le SNUipp-FSU, il faut améliorer leurs conditions d'emploi. Par exemple, leur contrat doit se terminer au 31 août et une formation doit leur être dispensée avant de prendre en charge une classe. Ils doivent être également éligibles au même régime indemnitaire que les PE titulaires et bénéficier d'un réel accompagnement et de temps de formation.

Il est nécessaire de permettre à ces personnels d'accéder à une titularisation et d'augmenter le nombre de recrutements par concours dans les zones les moins attractives pour mettre un terme à ce type de recrutements. Seule une infime minorité de ces contractuel-les peut bénéficier du dispositif Sauvadet. Il s'agit donc de mettre en place des modalités de titularisation de ces personnels tout en arrêtant tout recrutement nouveau de contractuel-les.

Pour cela, un concours réservé spécifique doit être ouvert à tous, sur la base d'une année d'ancienneté en tant que contractuel-le enseignant-e et d'un niveau de diplôme L3. Ce concours sera suivi d'une formation initiale équivalente à celle du concours externe débouchant sur le même niveau de diplôme.

ZOOM

4.4. AESH : un véritable métier à gagner !

4.4.1. Coexistence de deux contrats, plus ou moins précaires

Plus de 70 000 personnels accompagnent les élèves en situation de handicap dans les écoles et établissements scolaires. Ils se scindent en deux catégories, les 26 000 AESH (accompagnants à la scolarisation des élèves en situation de handicap) et les 45 000 emplois aidés sous contrat CUI.

Les AESH sont des contrats de droit public pouvant être cédés à bout de 6 ans tandis que les CUI sont des contrats de droit privé limités à 2 ans, pouvant, sous conditions, être portés à 5 ans et jusqu'au départ en retraite pour ceux âgés de plus de 58 ans. Rémunérés au niveau du Smic, ils exercent, sauf exceptions, à temps partiel subi. La quotité de travail, et donc le salaire, des AESH ayant un contrat supérieur au mi-temps peut varier aléatoirement d'une année à l'autre.

Si la rémunération des CUI est légèrement supérieure de celle des AESH à mi-temps imposé, leurs droits sont bien inférieurs. Pour autant, le passage d'un contrat CUI à un contrat AESH doit se faire à minima sans perte de salaire.

4.4.2. Passer d'une « professionnalisation » insatisfaisante à un vrai statut

Annoncée tambour battant à la rentrée 2014, la « professionnalisation » des AVS est très insatisfaisante. Elle se limite quasiment à briser le plafond des 6 ans de contrat des seuls AESH, laissant dans la précarité les personnels en CUI qui ne pouvaient que postuler sur les quelques postes AESH se libérant au compte-goutte jusqu'à la rentrée 2016.

La transformation des personnels CUI à mission AVS en AESH, qui s'engage actuellement et dont aucun personnel ne doit être exclu, va dans le sens de cette exigence de création d'emplois pérennes.

Pour le SNUipp-FSU, il s'agit de créer un véritable métier sous statut de la Fonction publique, avec un niveau de recrutement à même de garantir la pérennité d'un accompagnement de qualité, à temps plein avec de réelles perspectives de déroulement de carrière et un salaire basé sur la catégorie B.

Dans un premier temps, il s'agit de « basculer » l'ensemble des AVS en contrat AESH, moins précaires pour les personnels et plus stables pour les élèves et les écoles. A cette occasion, leur ancienneté de CUI doit être reprise dans leur ancienneté d'AESH.

4.4.3. Obtenir des droits au quotidien

Dans cette optique et pour avancer vers la création d'un métier statutaire de la Fonction publique, ces personnels doivent gagner des droits.

Par exemple, le temps de travail doit inclure les temps de concertation divers, comme prévu réglementairement, et prendre également en compte le travail invisible.

Actuellement, les AESH ne possèdent pas les droits élémentaires à la mobilité, intra comme interdépartementale. Et aucune structure représentative n'a été pensée pour la gestion collective de ces milliers de CDI de droit public. Les actuelles CCP, partagées avec les AED, ont des attributions officielles limitées à des questions disciplinaires. Il s'agit de les transformer en de véritables instances paritaires pour les AESH, « corps » atypique dans la Fonction publique. La perspective des élections professionnelles de 2018 peut être un point d'appui. Cette instance, réunie régulièrement, traitera de toutes les questions relevant de la gestion individuelle et collective de ces personnels (affectation via la mise en œuvre d'un

mouvement des personnels, avancement, accompagnement particulier, congé formation...). Les représentant-es du personnel imposeront un fonctionnement de cette instance avec des règles transparentes et équitables.

4.4.4. Engager une réflexion sur le métier

Le métier d'AVS est pour l'instant limité très majoritairement au temps scolaire strict. Or les besoins des élèves accompagnés ne s'arrêtent pas à la porte de la classe. La prise en compte de tous les besoins d'accompagnement, lors d'activités de loisirs, sportives, culturelles... doit se faire également par des AESH aux missions élargies. Cela permettrait également de faciliter l'octroi d'un temps complet, qui ne doit pas être annualisé. Toutefois, l'élargissement des missions des AESH doit se faire sur la base du volontariat.

Le cadre institutionnel pour garantir une égalité territoriale dans la prise en charge des besoins des élèves/enfants ainsi que dans les conditions d'emploi des AESH est un métier sous statut de la Fonction publique d'État.

Le diplôme d'accompagnant éducatif et social est une première reconnaissance du métier d'AESH.

Le SNUipp-FSU revendique un diplôme de niveau IV, prenant en compte l'expérience professionnelle, pour tous les personnels AESH ainsi qu'une véritable formation initiale et continue. Les personnels pourront ainsi accéder à une réelle reconnaissance professionnelle, notamment dans les équipes pédagogiques, ainsi qu'à des possibilités de reconversion professionnelle.

4.4.5. Rendre les personnels acteurs du syndicat

De plus en plus nombreux et avec des CDD et même désormais des CDI pour une partie d'entre eux, la défense des AVS et les mobilisations pour faire respecter et améliorer leurs droits sont un pan important de l'activité syndicale du SNUipp-FSU. Ces personnels votent également aux élections professionnelles.

Le SNUipp-FSU produit des outils et des publications pour ces personnels, les syndique, organise des stages et des réunions syndicales spécifiques, inclut dans les autres réunions des questions liées à ces personnels, les rencontre dans les écoles... Il s'agit également de favoriser leur participation aux instances syndicales, à tous les niveaux, et au travail syndical quotidien, en leur attribuant des décharges syndicales, comme de mutualiser les ressources et compétences militantes à l'échelon national et académique.

Cette activité syndicale se fait en lien avec la FSU et ses syndicats nationaux.

5. RETRAITE, FACE AUX POLITIQUES RÉGRESSIVES, DES ALTERNATIVES SONT POSSIBLES !

5.1. Une situation qui se dégrade

Différentes études (COR, Insee) prévoient, d'ici à 2060, une baisse de la part des dépenses de retraite dans le PIB entre -1,3 et -2,8 points en fonction des instituts et des scénarios, alors que le nombre de retraités aura augmenté dans le même temps. Cette baisse, conséquence attendue, des différentes réformes intervenues ces 20 dernières années (recul de l'âge d'ouverture des droits à la retraite, allongement de la durée d'assurance, institution de la décote, restriction des droits pour enfants, indexation des pensions sur l'inflation et non plus sur les salaires...) vient confirmer le choix politique d'une volonté de baisser les pensions.

Pour le SNUipp-FSU, ces orientations sont inacceptables, elles vont à l'encontre de celles à prendre pour garantir des retraites de haut niveau basées sur la solidarité intergénérationnelle. C'est pourquoi le SNUipp-FSU s'oppose à tout système ouvrant la voie à la retraite par capitalisation. Il faut au contraire consacrer une part plus importante du PIB au financement des retraites.

Pour maintenir un taux de remplacement correct, notamment pour éviter d'être soumis à une décote qui atteint aujourd'hui 5% par année manquante avec un maximum de 25%, les enseignant-es du premier degré reculent l'âge de leur départ en retraite. Chaque année, l'âge moyen de départ à la retraite augmente. Cela conduit à dégrader les conditions de travail des enseignant-es et peut avoir des conséquences négatives sur leur santé.

Les femmes sont particulièrement touchées par ce phénomène en raison de carrière ralentie ou interrompue avec pour conséquence un âge moyen de départ (hors départs de mères de 3 enfants) supérieur à celui des hommes.

5.2. Des droits à reconquérir ou à construire

A l'inverse des logiques régressives en cours en France et en Europe, le SNUipp avec la FSU considère que la question du financement des retraites est primordiale. Une répartition plus juste des richesses doit

permettre une augmentation des salaires et le développement de l'emploi avec pour conséquence une augmentation du volume des cotisations. Les mesures de solidarité (minimum garanti, bonification pour enfants, période de précarité...) doivent être mieux prises en compte et financées par la taxation des revenus financiers et du patrimoine ainsi que par la lutte contre la fraude fiscale.

Alors que de nouvelles menaces planent, il est essentiel pour le SNUipp et la FSU de défendre des objectifs communs à l'ensemble des salarié-es, du public comme du privé : droit au départ à 60 ans (ou avant 60 pour tenir compte de la pénibilité du métier, des carrières longues), avec une pension représentant 75% des derniers ou des meilleurs salaires, le principe du salaire continué, le retour à un minimum garanti et la suppression des dispositifs de décote et de surcote. Les écarts de pensions entre hommes et femmes doivent être réduits puis supprimés. En l'absence de droits nouveaux, la référence de 37,5 annuités est incontournable y compris dans le cas d'un départ avant 60 ans. Par ailleurs, le SNUipp-FSU défend la pension de réversion et revendique son extension aux couples pacsés.

Garantir à toutes et à tous un haut niveau de retraite nécessite de revenir sur les précédentes réformes et de construire de nouveaux droits. Il faut également obtenir une revalorisation importante de nos salaires, la transformation des indemnités en points d'indice, car le niveau des salaires conditionne le niveau de la pension. Le SNUipp-FSU réaffirme son attachement au code des pensions.

Le SNUipp-FSU confirme ses exigences de droits à reconquérir ou à construire adoptées lors du congrès de Saint-Malo.

Il met en lumière trois revendications importantes :

- l'amélioration de la prise en compte de la situation des polypensionné-es dont les règles actuelles de calcul restent très défavorables pour les fonctionnaires. Il s'agit de comptabiliser tous les trimestres cotisés dans un seul régime ;
- le droit pour les enseignant-es des écoles de partir dès la date exacte d'ouverture des droits, comme pour l'ensemble des salarié-es.
- le retour à la péréquation sur les retraites qui prévalait avant 2003. Cela s'impose compte tenu des propositions de revalorisation des carrières des actifs actuellement en discussion.

6. DÉVELOPPER LA SOLIDARITÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE ET AMÉLIORER LES CONDITIONS DE VIE DES RETRAITÉ-ES

En 2017, notre pays comptera plus de 16 millions de personnes de plus de 60 ans. Elles vivront leur retraite pendant 20 à 25 années. Le syndicalisme doit s'emparer de ce phénomène sociétal. Pour le SNUipp-FSU, la solidarité intergénérationnelle doit s'exercer entre actifs et retraité-es. Il se fixe plusieurs objectifs pour garantir le pouvoir d'achat et des conditions de vie dignes pour les retraité-es :

- revenir à la revalorisation des pensions au 1er janvier ;
- exiger le retour de l'indexation des pensions sur les salaires, qui doivent être revalorisés. Au-delà, la situation actuelle nécessite d'engager rapidement une réflexion avec la FSU pour se positionner clairement sur la revendication d'indexation des pensions et retraites sur le salaire moyen.

Par ailleurs, pour la première fois, la réforme des retraites de 2014 a acté des mesures entraînant une baisse des pensions des retraité-es. Le SNUipp FSU s'oppose à cette dégradation.

Les actions menées par les SFR (notamment au sein du « groupe des neuf ») portent aussi d'autres exigences :

- Pas de retraite inférieure au SMIC pour une carrière complète ;
- Des mesures spécifiques immédiates pour les « petites » pensions ;
- Une politique d'action sociale dynamique : crédits en hausse, information, formation des actrices et acteurs, prise en compte des besoins nouveaux ;
- La refonte complète des mesures fiscales, certaines spécifiques aux retraité-es, de ces dernières années (rétablissement demi-part veuf et veuve ou parent isolé, suppression de la CASA et de la fiscalisation du supplément de pension pour 3 enfants).

Garantir les conditions de vie ne se résume pas au pouvoir d'achat, il s'agit aussi de lutter contre l'isolement géographique et social. Le SNUipp-FSU revendique une politique ambitieuse d'aménagement du territoire fondée sur les services publics de proximité : accès aux soins, accès à la culture, réseaux de transports, réseaux de sociabilité et d'entraide, soutien au monde associatif et à l'économie solidaire ; valorisation et formation des acteurs et actrices de ces réseaux (repérage des besoins des plus âgé-es/fragiles, des situations difficiles...).

Le SNUipp-FSU revendique une politique ambitieuse à la hauteur des besoins nouveaux liés au vieillissement de la population. Il faut créer un service public pour l'accompagnement des personnes âgées en perte d'autonomie.

7. AMENER L'ETAT À HONORER SES ENGAGEMENTS VIS-À-VIS DES PEGC

Si dans les collèges, PEGC et certifié-es enseignent aux mêmes élèves et ont les mêmes responsabilités, ils continuent cependant à avoir des rémunérations différentes. L'engagement de 1993 d'« ouvrir aux PEGC des perspectives de carrière désormais identiques à celles des certifié-es » n'est toujours pas réalisé. Le ministère refuse de faire du dernier échelon de la classe exceptionnelle la fin de carrière de toutes et tous les PEGC. Ce blocage n'est pas tolérable.

Actuellement, moins de 10 % des PEGC partent en retraite à l'indice terminal 783 contre 60 % des certifié-es.

Rappelons que l'extinction de la classe normale et de la hors classe devait être réalisée respectivement à la rentrée 2004 et à la rentrée 2009 par l'accès de toutes et tous au grade supérieur. C'était l'engagement pris par le ministère en 2002 et en 2007. Aujourd'hui, il reste encore des PEGC classe normale et hors classe.

Le SNUipp-FSU poursuivra ses interventions pour l'extinction effective de la classe normale et de la hors classe par l'abandon des avis défavorables répétés de recteurs et rectrices concernant l'accès au grade supérieur. Concernant la classe exceptionnelle, il demande la suppression du 4ème échelon.

Ces exigences gardent toute leur pertinence quant à la demande légitime des PEGC d'un traitement égalitaire à celui des certifiés et l'accès de tous les PEGC à l'indice terminal de la classe exceptionnelle.

L'aménagement des fins de carrière est une question primordiale pour ce corps ayant une moyenne d'âge de plus de 58 ans, soumis par ailleurs à la contrainte de prolonger leur activité suite aux réformes des retraites.

L'allongement des carrières et la disparition cruellement ressentie par les PEGC des dispositifs de fin de carrière (CPA, CFA), doivent conduire le ministère à ouvrir la possibilité de reconversions professionnelles et des aménagements de fin de carrière accessibles à toutes et tous.

S'agissant des PEGC retraité-es, beaucoup sont pensionné-es sur la base du grade classe normale ou hors classe et n'ont donc, de ce fait, pratiquement pas bénéficié des mesures de revalorisation de 1989. Le SNUipp-FSU demande que l'extinction effective de la classe normale et de la hors classe s'accompagne de mesures d'assimilation pour les PEGC parti-es en retraite avec l'un de ces grades.

8. DES MOYENS ET LA PRIORITÉ À L'ÉDUCATION, À L'ÉTRANGER AUSSI!

L'État doit redonner au réseau des établissements d'enseignement français à l'étranger les moyens d'assurer ses missions de service public d'éducation hors de nos frontières. La réduction drastique du budget de l'enseignement français à l'étranger (32 millions d'euros sur les trois dernières années) confirme la politique de désengagement de l'État vis-à-vis de l'opérateur public AEFÉ alors que le réseau est, lui, en pleine croissance.

Celle-ci a des conséquences néfastes :

- sur les personnels titulaires qui voient augmenter la précarisation de leur situation : de nombreux collègues exercent sans détachement sur un contrat de droit local en raison de la disparition des supports budgétaires ;
- sur les personnels non titulaires qui voient les conditions d'emploi se dégrader et l'accès à la titularisation devenir impossible : le dispositif de résorption de l'emploi précaire (loi Sauvadet) ne leur est pas applicable et trop peu de places sont proposées au second concours interne ;
- sur les familles qui subissent des hausses importantes et continues des frais de scolarité alors que les familles françaises voient l'aide à la scolarité se réduire ;
- sur le réseau lui-même qui est peu à peu récupéré par des opérateurs privés (établissements partenaires ou mission laïque française).

En Polynésie française, il est plus que jamais nécessaire de rompre l'isolement dû à l'insularité et de contrecarrer une gestion des personnels faisant la part belle à l'opacité et à l'arbitraire.

Le SNUipp HDF continue à se battre pour obtenir des moyens pour le service public à l'étranger à la hauteur des ambitions, et tant à l'AEFE qu'à la MLF ou en Polynésie, à s'opposer à la dégradation du statut des personnels, et à la remise en cause de leurs droits. Son combat a été reconnu par les collègues lors des résultats des élections professionnelles de 2014 qui ont marqué très clairement et majoritairement la confiance renouvelée en notre syndicalisme de lutte.

9. CRÉATION D'UN CORPS DE PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION

Le regroupement des psychologues des écoles et des conseillers d'orientation-psychologues est la base du futur corps de psychologues de l'EN en préparation. La liaison entre l'école et le collège se fera sur la base de la concertation. Le SNUipp-FSU demande que l'ensemble des missions actuelles soient conservées, permettant ainsi d'avoir une base légale pour exiger des moyens en postes suffisants. Le travail des psychologues ne doit pas être réduit à l'évaluation des situations mais doit se développer vers davantage de prévention, de travail en équipe, avec les parents etc. Les psychologues doivent trouver toute leur place au sein d'équipes pluri-professionnelles qu'il faut développer.

Pour le SNUipp-FSU, si les psychologues des écoles ont des missions hors RASED, leur ancrage dans des RASED renforcés sur un secteur défini et limité est un point d'appui pour construire dans les classes, les cycles, les dispositifs d'aides des réponses à la difficulté scolaire via la prévention et la remédiation. Ce travail en équipe dans lequel doit être inclus le/la psychologue permet de développer des actions concertées, de limiter ainsi les phénomènes actuellement en augmentation d'externalisation médicalisée tout en renforçant le système éducatif.

9.1. Nouveau recrutement

Le recrutement dans le nouveau corps se fera en master 2 de psychologie. Le SNUipp-FSU a fait introduire la référence à des dispositions permettant aux enseignant-es d'accomplir le cursus universitaire et de préparer le concours interne ou externe : dans le cadre de la mobilité professionnelle, mise en place de dispositifs de formation diplômante rémunérée, pré-recrutements à partir de la licence de psychologie, congés formation, aides financières...

Pour l'année de stagiairisation post concours, le SNUipp-FSU et le SNES-FSU ont obtenu des temps de formation dans les centres spécialisés regroupés (ex DEPS et ex DECOP), dans les ESPE et sur le terrain, auprès d'un-e psychologue tuteur-trice. Pour la FSU, les stagiaires ne doivent pas être utilisés comme moyens sur le terrain.

9.2. Nouveau statut

Dès leur création, la FSU et le SNUipp ont intégré les revendications des psychologues des écoles visant une clarification statutaire. Ce processus est en cours, un décret en préparation et un nouveau recrutement prévu pour la rentrée 2017. Le nouveau corps, à la demande du SNUipp et du SNES, comportera 2 spécialités différenciant 1er et 2nd degré, avec chacune une certification spécifique, afin d'éviter toute fongibilité des postes et mise en place de « psychologie du socle ». Pour les personnels, des changements importants auront lieu :

- un choix statutaire à faire : intégration dans le nouveau corps ou détachement avec conservation du statut de PE,
- un mouvement qui passera de l'échelle départementale et interdépartementale à un mouvement inter et intra académique,
- l'élection de délégué-es du personnel psychologues pour les CAPA et CAPN spécifiques.

Au cours des premières discussions, le SNUipp-FSU a demandé et obtenu l'intégration directe et sans concours pour les psychologues en poste ou ayant déjà occupé un poste de psychologue scolaire ainsi que le maintien des obligations réglementaires de service et le droit existant pour le départ en retraite avec 15 ans de services actifs comme institutrice-eur. Avec le SNES-FSU, le SNUipp-FSU continue à revendiquer une échelle indiciaire améliorée et un régime indemnitaire égalitaire pour les deux spécialités (1er et 2nd degré) avec intégration de l'ISOE. Le SNUipp-FSU a obtenu que les modalités du passage à la hors classe pour le 1er degré soient les mêmes que dans le second degré.

Dans les discussions en cours avec le ministère, le SNUipp-FSU demande :

- l'attribution d'une indemnité différentielle pour les collègues avec statut de cadre B (institut) qui intégreront le nouveau corps de psychologues par liste d'aptitude,
- la mise en place d'une priorité départementale dans la phase de mouvement intra académique,
- une prolongation de la participation à la période de choix statutaire pour les collègues psychologues en disponibilité et celles et ceux qui ne sont plus sur un poste de psychologue,
- un financement national et pérenne du fonctionnement des postes de psychologues pour réduire et compenser les inégalités territoriales en matière d'équipement, inégalités engendrées par des financements communaux insuffisants.

- l'ouverture de places au concours permettant un maillage territorial suffisant avec un maximum de 1000 élèves par secteur d'intervention du/de la psychologue.