THÈME 3
DES DROITS À RÉAFFIRMER ET À CONQUÉRIR POUR LES PERSONNELS

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

En effet, six années de gel des salaires et l'absence de revalorisation des métiers ont considérablement dégradé le pouvoir d'achat des enseignant-es des écoles quand, dans le même temps, les conditions de travail continuaient de se dégrader. Le temps de travail dépasse les 44 heures hebdomadaires. Le cadre des 108 heures annuelles déborde et donne lieu à de multiples contrôles tatillons de la hiérarchie.

Il est donc plus que jamais nécessaire de revaloriser les traitements, les carrières et les pensions. Des améliorations sont nécessaires qui prennent appui sur la réalité dévoilée par les CHSCT et le chantier syndical autour du travail. Améliorations qui doivent très vite se concrétiser par une baisse du temps et de la charge de travail.

Conforter 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.

Les personnels précaires non-enseignant-es 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 réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, la situation des retraité-es, les enseignant-es « hors de France », les PEGC et les psychologues scolaires et leur nouveau statut.

1. AUGMENTER LES SALAIRES ET AMÉLIORER LES CARRIÈRES

1.1. Revaloriser les salaires

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 et l'inflation diminuent le pouvoir d'achat tandis que les hausses des cotisations diminuent les salaires chaque année.

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.

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 la fin immédiate du gel du point d'indice, le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat et l'attribution de 60 points additionnels pour toutes et tous.

Pour les enseignant-es, une revalorisation salariale est nécessaire afin 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.

1.1.2. Pour une ISAE à la hauteur

Pour les enseignant-es des écoles, la revalorisation doit aussi passer par l'attribution de l'ISAE à toutes et tous et son passage immédiat à 1 200€ sous forme indiciaire.

Comment ensuite atteindre la complète parité avec le second degré moyennant l'attribution d'une équivalence de la part variable de l'ISOE du second degré, attribuée aux professeurs principaux ?

Une fois cette exigence d'égalité satisfaite, c'est bien le doublement de cette indemnité qu'il faudra gagner pour l'ensemble des enseignant-es, du premier comme du second degré.

1.1.3. Pour une remise à plat de l'indemnitaire

La politique indemnitaire, qui se développe, creuse les inégalités entre les personnels, notamment entre les hommes et les femmes, 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.

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.

Sans diminuer les rémunérations des personnels percevant des indemnités spécifiques, tout en résorbant les inégalités existantes notamment dans l'ASH, comment envisager une remise à plat de l'indemnitaire ? Comment reconnaître les fonctions ou les missions spécifiques en améliorant les conditions d'exercice ?

1.1.4. Pour des déplacements défrayés

Le SNUipp-FSU exige l'indemnisation effective et intégrale des déplacements professionnels pour tous les personnels. Il exige également une simplification des procédures de remboursement sur la base d'un distancier juste et conforme à la géographie.

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

Le SNUipp-FSU revendique l'accès de tous les enseignant-es à l'indice 783, indice terminal actuel du corps.

De façon transitoire, pour éviter tout blocage de grade, le SNUipp-FSU revendique un passage automatique à la hors classe dès qu'une ancienneté minimale est acquise dans l'échelon 11**.** Aucun-e PE avec une carrière complète ne doit partir à la retraite sans accéder à la hors classe.

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

La revalorisation du métier nécessaire et incontournable doit être accessible à toutes et tous. Une refonte complète de la grille permettant d'atteindre l'indice 1 000 en fin de carrière est un objectif correspondant à notre demande de revalorisation salariale.

Le déroulement de carrière doit être déconnecté de l'évaluation et se faire au rythme le plus rapide.

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.

L'évaluation des enseignant-es est un système particulier avec une inspection individuelle triennale, 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.

Par ailleurs, elle ne doit pas être liée aux résultats ni aux performances des élèves.

Comment la forme actuelle de l'inspection doit-elle évoluer ? Quelle doit-être sa périodicité ?

Comment la rendre formative, en s'appuyant sur un échange constructif de partage d'expertises et l'analyse de pratiques ?

Quelle place pour l'auto-évaluation ? Quelle prise en compte de la dimension collective ?

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 un dispositif généralisé 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.

Que retenir de la mise en place de l'allégement REP+ ? Comment passer d'une polyvalence au sein de la classe à une polyvalence d'équipe ? Quelle organisation de l'école pourrait permettre cette baisse du temps de travail ?

Une première étape de la baisse du temps de travail passe par la mise à libre disposition des enseignant-es des 108 heures hors du contrôle de la hiérarchie et l'arrêt des APC.

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.

Le temps d'accueil avant la classe ne fait également pas partie des activités reconnues dans les obligations de service. Comment le prendre en compte sans les alourdir ?

Faut-il conserver le cadre horaire des 108 heures qui peut être considéré comme protecteur ? Ou faut-il au contraire considérer, au vu de son insuffisance, qu'il peut être supprimé ?

Par ailleurs, l'alignement de l'ISAE sur l'ISOE sera une première reconnaissance du travail effectué mais ne réglera pas le problème de la surcharge de travail. L'ajout d'autres activités pose la question de leur rémunération et de leur reconnaissance. *Comment reconnaître et rémunérer ou récupérer ce travail supplémentaire ?*

2.2.2. Des spécificités à prendre en compte

Pour certains types de postes, il est nécessaire de redéfinir très rapidement les obligations de service :

- 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. *A quelle hauteur ? Une réduction d'une heure hebdomadaire est-elle suffisante ?*
- Les PEMF doivent bénéficier d'une demi-décharge.
- Les enseignant-es en Segpa et Erea 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 coordination 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 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 coordination et synthèse.

2.2.3. Des missions particulières à revoir dans le second degré

La reconnaissance des missions liées dans le décret statutaire du 20 août 2014 redéfinissant les ORS des professeur-es du second degré est une avancée. Mais l'attribution des indemnités de missions particulières (IMP), laissée au libre arbitre des conseils pédagogiques, peut être un outil de management et de division des personnels. Les missions particulières doivent être sujettes à décharge et non à indemnités.

2.3. Exploiter largement le chantier travail

Depuis six ans, le SNUipp-FSU mène une réflexion et une recherche sur le travail enseignant. Le mal-être au travail, voire même dans certains cas 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 dégradant les conditions de travail. 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. Il s'agit de questionner le métier, de redéfinir ensemble ce que peut être un travail de qualité, d'être fier-e 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.

Comment s'emparer syndicalement des travaux effectués avec des chercheurs pour que la dispute professionnelle devienne l'affaire de tous ? Comment intégrer dans le temps de travail un temps d'échange sur les pratiques professionnelles ?

2.4. Développer la médecine de prévention et améliorer la situation des personnels malades ou en situation de handicap

Le fonctionnement des commissions de réforme doit être amélioré et « humanisé ». La création de postes adaptés est urgente. Le temps partiel pour raison thérapeutique doit pouvoir être étendu à plus d'une année.

Les personnels en situation de handicap 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.

Quant à la médecine de prévention, elle est largement insuffisante, voire absente. Quelle solution pour y remédier?

2.5. Faire des CHSCT un outil incontournable

Le SNUipp-FSU porte la question de la santé au travail dans les CHSCT. Mais les moyens obtenus en temps, en matériel, en formation restent insuffisants. Chaque circonscription devrait pourtant disposer d'un-e assistant-e de prévention volontaire, formé-e, exerçant à temps plein. Le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) et les registres (SST et DGI) sont sous-utilisés. 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. Trop souvent le ou la DASEN ou le ou la recteur-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). La convention MGEN-MEN n'est pas une réponse suffisante (prévention tertiaire). Le SNUipp avec la FSU continue de se saisir de cet outil devenu aujourd'hui une ressource incontournable pour les personnels.

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 évolue 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 peut mettre l'enseignant-e en situation d'exécutant-e, l'éloignant d'un rôle de concepteur.

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 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. 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.

3.2. Une mobilité pour les enseignant-es

3.2.1. Mobilité géographique

Le SNUipp-FSU rappelle son attachement à des critères collectifs, connus de tou-tes, permettant la transparence et l'équité dans l'affectation des enseignant-es.

Dans le cadre du mouvement intra-départemental, il s'agit de limiter drastiquement les postes à profil à des situations particulières. Le SNUipp-FSU rappelle son opposition aux vœux géographiques obligatoires qui peuvent entraîner une affectation définitive non choisie et revendique le retour à deux phases de saisie de vœux avec publication des postes.

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. Au-delà de ces priorités, tous les enseignant-es doivent pouvoir muter quelle que soit leur situation. A contrario, les difficultés actuelles contraignent 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 !

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.

Quelle place pour un véritable entretien de carrière, sur la base du volontariat et assuré par un organisme indépendant, compétent et public, à côté de l'inspection ?

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 en vue de satisfaire des projets personnels et professionnels ;
- une réelle mise en place du DIF 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 et autres ;
- le rétablissement d'un congé mobilité effectif d'un an pour accéder à une réorientation professionnelle.

3.2.3. Un allégement 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. L'âge moyen de départ est de 59,3 ans en 2015. La question de l'aménagement des fins de carrière est donc cruciale pour nombre de collègues. Quant aux PEGC, qui sont toutes et tous à quelques années de la retraite, tou-tes sont concerné-es.

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, par exemple un mi-temps rémunéré à 80 %.

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%... Le SNUipp-FSU exige que tou-tes les enseignant-es puissent travailler à temps partiel sur une quotité choisie.

3.3.2. Les autorisations d'absence

Depuis quelques années, les autorisations d'absence sans traitement 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.

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... *Lesquelles faudrait-il prioriser ? Comment les mettre en œuvre ?*

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.

Si l'utilisation des nouvelles technologies peut être une alternative 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.

La création de 9 000 postes serait 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 d'une semaine annuelle de formation.

3.6. Investir l'action sociale

L'action sociale doit être un droit de l'ensemble des personnels leur permettant d'améliorer leurs conditions de vie personnelle et familiale.

Après la rénovation des instances obtenue en 2013, l'action sociale ministérielle ne peut se limiter à un complément de l'action sociale interministérielle. Elle doit se donner les moyens de répondre aux spécificités du métier.

L'extrême déconcentration du MEN freine la prise en compte à l'échelle nationale de besoins importants des personnels : garde d'enfants, logement, restauration, loisirs… et 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.

De plus en plus, les collègues interrogent l'action sociale, estimant qu'il s'agit de droits généraux des salarié-es dont ils et elles sont privé-es.

Comment le SNUipp-FSU peut-il s'investir davantage dans ce champ ? Quelles priorités revendicatives porter ?

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. Leur salaire, sur la base du Smic, est indécent du fait d'un temps partiel imposé. Leurs droits à formation sont peu 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. Rémunérés 20 heures, dans certains départements, ils peuvent être 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, formation professionnelle...

Les missions effectuées par ces personnels, tant AVS qu'aide à la direction au sens large, indispensables au fonctionnement des écoles, doivent être assurées par la création de corps de fonctionnaires (cf. thème 2).

Les personnels en emplois aidés qui assurent actuellement ces missions doivent être intégrés dans ces nouveaux corps.

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 pas 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 de surveillance de nuit dans les EREA 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 125 en Guyane par exemple) du fait d'un recours aux listes complémentaires insuffisant. Il s'agit souvent d'admissibles au concours ou de titulaires de master voire de licence. Pour le SNUipp-FSU, il faut améliorer leurs conditions d'emploi. Par exemple, leur contrat doit se terminer au 31 août et une formation minimale doit leur être

dispensée avant de prendre en charge une classe. 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. *Quelles modalités privilégier (concours interne, examen professionnel de type RAEP) ? Quelles conditions de durée minimum de contrat et de diplôme retenir pour cette titularisation ? Quelle formation professionnelle mettre en place ensuite ?*

ZOOM
AVS : un véritable métier à gagner !

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 (accompagnant-es 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 cédéisés au 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. Rémunéré-es au niveau du Smic, ils et elles exercent, sauf exceptions, à temps partiel subi.

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 seul-es AESH, laissant dans la précarité les CUI qui ne peuvent que postuler sur les quelques postes AESH se libérant au compte-goutte.

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.

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.

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. Actuellement, ils ne possèdent pas même 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. *Quelles attributions, compétences et représentativité exiger pour cette instance ?*

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-elle se faire également par des AESH aux missions élargies ?* Cela permettrait également de faciliter l'octroi d'un temps complet.

Dans ce cas, quel cadre institutionnel poser pour garantir une égalité territoriale dans la prise en charge des besoins des élèves/enfants ainsi que dans les conditions d'emploi des AESH ?

Le diplôme d'accompagnant éducatif et social est une première reconnaissance du métier d'AVS. *Comment poursuivre cette professionnalisation ?*

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.

Comment, en plus de leur participation régulière aux réunions syndicales, favoriser leur syndicalisation ? Comment davantage mutualiser les ressources et compétences militantes à l'échelon national et académique ? Comment inciter les AVS à investir l'activité syndicale quotidienne ? Quelles conséquences sur l'organisation interne du syndicat ? (cf. aussi avec thème 4)

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, conséquence 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)…

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.

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 a 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 salariés, du public comme du privé : droit au départ à 60 ans (ou avant 60 pour tenir compte de la pénibilité), avec une pension représentant 75% des derniers ou des meilleurs salaires et le retour à un minimum garanti. 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.

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 car le niveau de ceux-ci conditionne le niveau de la pension.

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

Il met en lumière deux 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 ;
- 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.

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.

Les actions menées dans 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 acteurs, prise en compte des besoins nouveaux ;
- La refonte complète des mesures fiscales, certaines spécifiques aux retraité-es, de ces dernières années (demi-part veuf et veuve ou parent isolé, CASA, 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...).

7. AMÉLIORER LES CARRIÈRES 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.

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 AEFE 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-ses 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-FSU 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'Éducation nationale 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. *Pré-recrutements à partir de la licence de psychologie, congés formation, quels autres dispositifs faut-il revendiquer ?*

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 utilisé-es 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-FSU et du SNES-FSU, 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 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 (instituteurs et institutrices) 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 les inégalités territoriales en matière d'équipement.