

**THÈME 2 - DES PERSONNELS RECONNUS, REVALORISÉS,
CONCEPTEURS DE LEURS MÉTIERS**
(Rapporteurs : Christophe Barbillat, Fabienne Bellin, Anne Féray,
Xavier Marand, Emmanuel Mercier, Bénédicte Vrain)

Sommaire

[1. MISSIONS ET STATUTS](#)

- [1.1](#)
 - [1.2](#)
 - [1.3 Reconstruire les garanties statutaires](#)
- [2. QUELLE AUTONOMIE POUR LES ÉTABLISSEMENTS ?](#)

- [2.1 Une autonomie dévoyée...](#)
- [2.2 Quelle autonomie pour l'établissement ?](#)

[3. CONDITIONS DE TRAVAIL](#)

- [3.1 Service et temps de travail](#)
- [3.2 Travail en équipe](#)
- [3.3 Problématique posée par le développement des ENT](#)
- [3.4 Santé et sécurité au travail : des avancées à concrétiser](#)
- [3.5 Action sociale](#)

[4. FORMATION INITIALE ET CONTINUE DES PERSONNELS, ENJEUX D U RECRUTEMENT](#)

- [4.1. Diversifier les voies d'accès au concours externe](#)
- [4.2 De l'année de stage à T1 et T2](#)
- [4.3 L'enjeu des recrutements](#)
- [4.4 La formation continue](#)

[5. LA CARRIÈRE](#)

- [5.1 Évaluation](#)
- [5.2 La grille indiciaire](#)
- [5.3 Mouvement, affectations, remplacement et situation des TZR](#)
- [5.4 Mobilité](#)
- [5.5 Gestion des non-titulaires](#)

[6. RÉMUNÉRATIONS ET RETRAITES](#)

- [6.1 Rémunérations](#)
- [6.2 Retraites](#)

1 Assurant des missions d'intérêt général, les agents publics ont besoin de garanties
2 contre l'arbitraire et les pressions de toutes origines. Les règles collectives dont les
3 professions se sont dotées dans le cadre du statut sont remises en cause au nom
4 de « l'individualisation » par les logiques de mise en concurrence des
5 établissements, des CIO, des personnels et par l'imposition de nouvelles normes de
6 « gouvernance ». Elles mettent les métiers sous tension et le SNES doit être
7 porteur de revendications pour permettre aux personnels de reprendre la main sur
8 leurs métiers.

9 **1. MISSIONS ET STATUTS**

- 10 • **1.1** Les agents de la Fonction publique sont concernés par l'intensification du

11 travail. Bien plus, la RGPP et les réformes qui en découlent les obligent à opérer
12 des choix entre les missions, provoquent une perte de sens. Les logiques de mise
13 en concurrence altèrent les collectifs de travail.

14 • **1.2** Parce que les missions de service public doivent servir l'intérêt général, elles
15 présentent des enjeux particuliers. C'est la raison du choix du statut pour les
16 agents de la Fonction publique.

17 **1.2.1** C'est le cas du système éducatif qui doit relever des défis spécifiques, ceux
18 de la démocratisation, de la formation et de la qualification des citoyens et des
19 travailleurs (voir thème 1) alliés à des exigences communes aux missions
20 publiques : égalité d'accès à ses emplois, égalité de traitement des usagers,
21 continuité du service...

22 **1.2.2** Faute d'une politique ambitieuse de recrutement, les pouvoirs publics ont
23 laissé se développer dans nos professions une crise de recrutement qui éclate
24 aujourd'hui au grand jour. En sortir exige une revalorisation des métiers dans
25 toutes leurs dimensions : rémunération, formation, temps et conditions de travail,
26 reconnaissance des qualifications dans l'exercice professionnel **et dans le respect**
27 **des statuts**.

28 **VOTE :**

29 **Pour : 39**

30 **Contre : 0**

31 **Abstention : 0**

32 **Refus de vote : 0**

33 **1.2.3** Le discours managérial veut imposer des « bonnes pratiques », des mesures
34 de la « performance » à partir d'un petit nombre d'indicateurs simples. Il convient
35 d'y opposer les valeurs de nos professions, l'importance de reconnaître la qualité de
36 concepteur attaché à l'exercice professionnel des personnels du second degré.

37 **1.2.4** Sous couvert d'autonomie, on assiste à un renforcement du pilotage
38 hiérarchique de l'Éducation nationale. Comment redonner un pouvoir d'agir aux
39 personnels, notamment dans sa dimension collective ?

40 • **1.3 Reconstruire les garanties statutaires**

41 **1.3.1** Celles des statuts particuliers des corps du second degré, dans un contexte
42 où les dérogations au statut général, justifiées par la spécificité des missions, et
43 que le SNES défend, sont de plus en plus contestées.

44 **1.3.2** En affirmant la compétence ministérielle pour le recrutement et la
45 titularisation des corps du second degré, en revendiquant le retour à ce niveau des
46 décisions relatives aux procédures disciplinaires.

47 **1.3.3** En défendant le rôle des organismes consultatifs que sont les comités
48 techniques mais aussi les CAP, que l'administration tente de dessaisir des
49 opérations collectives de gestion pour en faire des instances statuant sur des
50 situations individuelles, dans le cadre de saisine en appel d'une décision de
51 l'administration ou pour des mesures disciplinaires.

52 **2 . QUELLE AUTONOMIE POUR LES ÉTABLISSEMENTS ?**

53 Avec les lois de décentralisation du début des années 80, les EPLE ont acquis une
54 autonomie dans des domaines importants. Venant d'horizons divers, se répand
55 l'idée que davantage d'autonomie des établissements serait une solution aux
56 problèmes éducatifs.

57 Cette « autonomie » est rarement explicitée [1] et ne semble pas avoir toujours les
58 mêmes contenus. Cependant les évolutions récentes aboutissent à une diminution
59 des marges d'autonomie des établissements en même temps qu'un éclatement de
60 cadres nationaux et à un renforcement des pouvoirs des chefs d'établissements.

61 • **2.1 Une autonomie dévoyée...**

62 **2.1.1** De nombreuses initiatives locales ont été découragées ou même interdites.
63 Par contre, des expérimentations sont imposées souvent contre l'avis des
64 enseignants et même des CA (ECLAIR par exemple). Les prescriptions sont de plus
65 en plus nombreuses et détaillées.

66 **2.1.2** Les CA sont de plus en plus contournés et leurs décisions bafouées.

67 **2.1.3** La contractualisation entre EPLE et autorité académique augmente et les
68 « contrats » sont écrits par l'autorité.

69 **2.1.4** Le ministère et les différents niveaux hiérarchiques opèrent en fait une
70 recentralisation autoritaire et technocratique. Le nouveau management public, en
71 niant la professionnalité des acteurs du terrain, les prive de la possibilité d'imaginer
72 collectivement des solutions aux problèmes qu'ils rencontrent (voir thème 3).

73 **...vers un renforcement des pouvoirs des chefs d'établissement**

74 **2.1.5** Le décret EPLE de 2010 renforce le pouvoir du chef d'établissement et celui
75 du conseil pédagogique à sa main.

76 **2.1.6** Après le renforcement de son rôle dans les promotions, dans le recrutement
77 de certains personnels (par exemple sur SPEN dans les établissements ECLAIR),
78 dans la définition des postes à profil, les projets de décrets sur l'évaluation vont
79 dans le même sens.

80 **VOTE :**

81 **Pour : 43**

82 **Contre : 0**

83 **Abstention : 0**

84 **Refus de vote : 0**

85 • **2.2 Quelle autonomie pour l'établissement ?**

86 • À rebours de ces évolutions, les équipes, les personnels dans les établissements
87 ont besoin et souhaitent mettre en place des initiatives locales.

88 **2.2.1** L'État doit assurer l'égalité de traitement sur tout le territoire. Pour cela, il
89 doit conserver la maîtrise :

90 ◦ • des horaires disciplinaires, des programmes. Des marges de manœuvre
91 dans les DHG doivent être données aux établissements, en particulier en
92 fonction des difficultés sociales et scolaires rencontrées. Cela ne peut se faire
93 que dans le respect des horaires disciplinaires ;

94 ◦ • de l'offre de formation : laisser les établissements définir les options et les
95 sections les mettrait dans un engrenage redoutable de concurrence
96 exacerbée ;

97 ◦ • de la gestion des personnels.

98 **2.2.2** Trois entités peuvent actuellement l'incarner

99 ◦ • Le chef d'établissement en tant que représentant de l'État.

- 100 ◦ • Le CA, comme délibératif de la communauté scolaire.
- 101 ◦ • Les personnels pour la dimension pédagogique et éducative
- 102 **2.2.3** L'équilibre initial entre ces trois composantes a été déplacé vers la première,
103 y compris pour l'aspect pédagogique avec la mise en place du conseil pédagogique
104 dont les membres sont choisis par le chef d'établissement.
- 105 **2.2.4** Le CA doit redevenir une véritable instance délibérative. En matière
106 budgétaire, les chefs d'établissement ne peuvent s'affranchir de faire passer les
107 conventions en CA. En matière de choix de structure et d'organisation des
108 enseignements, nous demandons l'abrogation du décret de 2010 et le strict respect
109 des prérogatives du CA définies par le décret de 85.
- 110 **2.2.5** Les personnels doivent avoir les moyens d'un véritable travail en équipe, par
111 classe, par niveau et par discipline pour exercer leur liberté pédagogique
112 individuellement et collectivement.
- 113 ◦ Le conseil pédagogique, parce que les enseignants y sont nommés par le
114 chef d'établissement, parce qu'il est piloté par le chef d'établissement et parce
115 que ses attributions vont au-delà de l'organisation du travail en équipe, ne peut
116 remplir ce rôle. Conçu en fait pour exercer une fonction de contrôle voire
117 d'évaluation des pratiques pédagogiques des enseignants, il ne répond pas, tout
118 au contraire, à l'exercice des responsabilités collectives des équipes.
- 119 ◦ Aujourd'hui comme hier, nombre de décisions qui relèvent de la liberté
120 pédagogique individuelle ou collective (utilisation des crédits d'enseignement,
121 préparation de la rentrée scolaire, organisation d'activités pédagogiques
122 transversales ou communes à plusieurs classes, élaboration du projet
123 d'établissement...) sont prises sans réelle concertation ou sans transparence.
124 Les équipes tombent progressivement sous la tutelle exclusive du chef
125 d'établissement y compris dans des domaines où il n'a pas les compétences
126 pour l'exercer. Il est donc nécessaire de donner réellement du temps aux
127 équipes pédagogiques/éducatives pour cette concertation et inventer les
128 conditions d'une mise en commun du travail de ces équipes, et introduire une
129 véritable démocratie dans l'exercice de la liberté collective des personnels
130 d'enseignement, d'éducation et d'orientation.

131 **3. CONDITIONS DE TRAVAIL**

132 • **3.1 Service et temps de travail**

133 **3.1.1** Les missions de tous les personnels d'enseignement, d'éducation et
134 d'orientation sont de plus en plus malmenées par rapport à leurs définitions
135 statutaires, ce qui entraîne une charge de travail accrue pour tous.

136 **3.1.2** Pour les enseignants, la mise en place des réformes impose une présence
137 accrue dans les établissements pour des missions autres que l'enseignement de
138 leur discipline. Le nombre de réunions ~~obligatoires~~ de concertation **présentées**
139 **comme obligatoires** s'accroît. **En tout état de cause, ces dernières doivent faire**
140 **l'objet d'un cadrage national et être incluses dans le temps de travail statutaire des**
141 **enseignants.** Le transfert de missions qui ne sont pas les leurs (l'orientation par
142 exemple) est inacceptable. Le travail présentiel est en constante évolution. Le SNES
143 réaffirme son attachement à l'application des décrets de 1950 dans le cadre des
144 notes de service et circulaires mises en œuvre depuis sa parution. Le mandat du
145 congrès de Perpignan concernant les obligations de service est complètement
146 pertinent. D'autres décharges statutaires devraient-elles être envisagées ?

147 **VOTE :**

148 Pour : 44

149 Contre : 0

150 Abstention : 0

151 Refus de vote : 0

152 **3.1.3** La situation des enseignants documentalistes est particulière. Alors qu'un
153 enseignement présentiel leur est de plus en plus demandé, celui-ci n'est pas
154 reconnu dans leur temps de travail. Le SNES réaffirme que chaque heure
155 d'enseignement doit compter pour deux heures de service.

156 **3.1.4** Les CPE ont un nombre d'élèves à suivre de plus en plus important alors que
157 le suivi individuel des élèves au quotidien est plus lourd. Suite au mandat d'étude
158 donné à Perpignan, nous confirmons notre opposition au recours aux heures
159 supplémentaires pour rémunérer l'augmentation de la charge de travail. Le SNES
160 revendique des créations de postes afin que chaque CPE n'ait pas plus de 250
161 élèves à suivre. Au-delà et dans l'immédiat, le SNES demande 30 points de NBI par
162 CPE.

163 **3.1.5** La procédure de labellisation imposée par le ministère a des conséquences
164 graves sur les conditions d'exercices et les missions de CO-Psy et des DCIO, et
165 dénature leur métier. Elle expose les directeurs à de fortes pressions pour qu'ils
166 s'engagent, sans consulter leurs équipes, dans des conventions locales sur
167 lesquelles ils n'auront pas leur mot à dire au final. Pour le SNES, les obligations de
168 service et des missions des CO-Psy et des DCIO doivent restées définies
169 nationalement. Le SNES réaffirme le rôle fondamental des CO-Psy dans l'orientation
170 et le suivi des élèves. Leurs missions prioritaires doivent rester centrées sur les
171 élèves et les étudiants dans les CIO et les EPLE. Le SNES revendique des créations
172 de postes pour atteindre comme première étape un effectif maximum de 1 000
173 élèves par conseiller. Au-delà et dans l'immédiat, le SNES demande 30 points de
174 NBI par conseiller.

175 **3.1.6** Pour les AED, le SNES réaffirme son exigence de reconstruction d'un statut
176 d'AED réservé prioritairement aux étudiants et à ceux qui suivent une formation
177 professionnelle. Le recrutement doit être rectoral sur critères sociaux, ce qui
178 implique une gestion rectorale et la consultation des CCP pour tous les actes de
179 gestion. Leur maximum de service doit être de 28 heures. L'affectation sur les
180 postes proches des lieux universitaires doit être réservée en priorité aux étudiants.

181 • **3.2 Travail en équipe**

182 **Le SNES s'oppose à** la modification récente des enseignements (les nouveaux
183 dispositifs d'aide, les groupes de compétences, les enseignements exploratoires en
184 Seconde, etc.) **qui dénature le métier. Par ailleurs,** les interrogations croissantes du
185 métier face au nombre d'élèves, à leurs difficultés, à l'hétérogénéité des classes,
186 nécessitent un travail de réflexion entre pairs. Ce collectif de travail doit pouvoir
187 être une réponse du milieu professionnel, à l'échelle locale, au mal-être au travail.
188 Il doit permettre de rendre plus légitime et efficace l'expertise professionnelle des
189 personnels face aux « innovations » précipitées et imposées. Ce collectif doit
190 permettre de débattre du réel du travail et de sa mise en œuvre, et d'aller au-delà
191 de l'organisation pratique des enseignements ou des devoirs communs.

192 Ce temps de travail en équipe doit être reconnu et donc inclus dans le service des
193 personnels (cf. mandats de Perpignan). D'autre part, **une organisation concertée**
194 **des** les emplois du temps doivent faciliter ce travail collectif.

195 **VOTE :**

196 **Texte du rapporteur : 31**

197 Texte Katia VENCO : 11

198 Contre les deux : 0

199 Abstention : 1

200 Refus de vote : 0

201 • **3.3 Problématique posée par le développement des ENT**

202 **3.3.1** L'utilisation du numérique est généralisée dans nos métiers. Cela fait évoluer
203 notre relation avec les familles et pose la question de la protection des personnels.
204 ~~Comment cela modifie-t-il nos pratiques professionnelles ?~~ De plus cela alourdit la
205 charge de travail des enseignants.

206 **3.3.2** Pour les personnels, cela implique de disposer d'un équipement et d'une
207 formation. Pour les élèves et leur famille il faut prendre en compte la fracture
208 numérique.

209 **3.3.3** Dans les établissements, cela implique la présence de matériel en nombre
210 suffisant ainsi que de personnels pour sa maintenance. Le SNES demande
211 l'attribution d'une décharge de service suffisante pour les enseignants animateurs
212 de réseau. Faut-il demander l'augmentation de leur nombre ou revendiquer la
213 présence de personnels spécialisés ?

214 **3.3.4** La mise en ligne, via le cahier de textes numériques par exemple, et la
215 production numérique de documents (cours, exercices, TP...) pose la question de la
216 propriété intellectuelle. Toute consultation du CTE par le chef d'établissement ou
217 par l'inspection doit faire l'objet d'une information préalable de l'intéressé, assortie
218 d'un délai raisonnable. Sans cette information, la consultation doit être rendue
219 impossible, sauf raison de force majeure.

220 VOTE :

221 Pour : 27

222 Contre : 3

223 Abstention : 13

224 Refus de vote : 1

225 **3.3.5** La gestion des absences doit demeurer strictement interne à l'établissement.
226 La transmission de données nominales à l'autorité hiérarchique ne doit pas être
227 automatisée mais soumise à décision au cas par cas.

228 VOTE :

229 Pour : 25

230 Contre : 1

231 Abstention : 19

232 Refus de vote : 0

233 **3.3.6** Le LPC est une gigantesque base de données informatiques qui « met en
234 fiches » des millions d'élèves. Ceux-ci, désormais pourvus d'un INE (Identifiant
235 National Elève), sont soumis à la « traçabilité ». Au prétexte, là encore, de
236 rationalité, le gouvernement prend la responsabilité d'une mise en péril des libertés
237 individuelles.

238 VOTE :

239 Pour : 32

240 Contre : 0

241 **Abstention : 10**

242 **Refus de vote : 1**

243 • **3.4 Santé et sécurité au travail : des avancées à concrétiser**

244 L'accord Fonction publique, signé par la FSU, a débouché sur la création des
245 comités hygiène et sécurité et conditions de travail, permettant de mettre au cœur
246 de ces instances le travail réel et la responsabilité de l'employeur sur la santé des
247 agents. La prévention des risques (notamment des troubles musculo-squelettiques
248 [TMS] ou des risques psycho-sociaux [RPS]) est un enjeu majeur pour le SNES et
249 la FSU, qui suppose un gros travail de prise en charge par les militants, en lien avec
250 la constitution de collectifs de travail dans les établissements, afin de ne pas en
251 rester à un catalogue de « bonnes pratiques » évacuant les méfaits de certaines
252 réformes sur la santé.

253 La participation aux CHSCT, la responsabilité de secrétaire du CHSCT exige des
254 moyens en décharges de service. La formation obligatoire doit être mise en place
255 au plus vite.

256 Le bilan de santé à 50 ans doit être généralisé mais il faut aller au plus vite vers la
257 visite quinquennale obligatoire. Les commissions de réforme doivent évoluer :
258 formation des personnels, administratifs et médecins, élargissement de la prise en
259 compte de maladies professionnelles, transparence des décisions pour tous les cas.

260 **L'emploi des personnes handicapées** est davantage pris en compte au niveau
261 ministériel, avec la signature d'une convention avec le FIPH (Fonds pour l'insertion
262 des personnes handicapées dans la Fonction publique). Mais la faiblesse des
263 moyens reste un obstacle à la facilitation de la vie professionnelle de ces
264 personnes.

265 • **3.5 Action sociale**

266 Nos professions ont besoin d'une action sociale dynamique qui doit notamment
267 porter sur le logement, la garde des enfants, les loisirs et les vacances des familles,
268 tant en ce qui concerne les prestations que les investissements. Tous les personnels
269 titulaires ou non, actifs ou retraités, doivent avoir accès aux prestations et aux
270 équipements. Les moyens budgétaires doivent être abondés à hauteur de 3 % de la
271 masse salariale, la gestion doit être démocratisée et contrôlée par les personnels
272 eux-mêmes par l'intermédiaire de leurs représentants.

273 **4. FORMATION INITIALE ET CONTINUE DES PERSONNELS, ENJEUX D U**
274 **RECRUTEMENT**

275 Pilotée par l'objectif de suppression de postes et la volonté politique de supprimer
276 les IUFM, la réforme a suscité une opposition unanime. Elle a rompu avec la
277 pratique antérieure qui, bien qu'imparfaite, offrait une formation professionnelle et
278 une entrée progressive dans le métier. Dans ce contexte et dans le fil des mandats
279 précédents, ce congrès doit permettre d'élaborer un projet de formation
280 professionnelle plus riche, depuis la L3 jusqu'à l'année de T2, qui permette
281 cependant aux étudiants s'orientant plus tardivement vers nos professions de s'y
282 préparer pleinement.

283 • **4.1. Diversifier les voies d'accès au concours externe**

284 **4.1.1 La voie des prérecrutements**

285 **4.1.1.1** Les étudiants candidats au prérecrutement présenteront l'un des concours
286 ouverts à différentes étapes du cursus universitaire, sur épreuves disciplinaires. Les
287 étudiants prérecrutés seront orientés vers les masters disciplinaires à spécialité

288 enseignement ou éducation que nous revendiquons qui ne leur sont pas réservés.
289 Le prérecrutement des CO-Psy se réalise en licence de psychologie.

290 **VOTE :**

291 **Texte du rapporteur : 29**

292 **Texte Katia VENCO : 15**

293 **Contre les deux : 0**

294 **Abstention : 3**

295 **Refus de vote : 0**

296 **4.1.1.2** Le congrès doit être l'occasion de mieux définir ce que nous attendons en
297 termes de formation préprofessionnelle. En L3, des modules d'épistémologie et
298 d'histoire de la discipline devraient être proposés à tous les étudiants qui leur
299 permettraient de mieux appréhender la façon dont se sont construits les savoirs.

300 En M1, environ trois quarts des UE seraient disciplinaires, dont certaines communes
301 aux autres spécialités du master. Les autres UE, préprofessionnalisantes et en lien
302 avec la discipline, comprendraient des formations à l'épistémologie, aux
303 programmes scolaires de la discipline, une formation aux TICE et un stage
304 d'observation en tant qu'objet d'étude.

305 En M2, la moitié des UE seraient disciplinaires en lien avec la recherche dans la
306 discipline. L'autre moitié des UE serait préprofessionnalisante, et approfondirait les
307 éléments vus en M1 et les compléterait. Au cours de cette année, les étudiants
308 réaliseraient un stage d'observation et de pratique accompagnée.

309 Les CO-Psy doivent être recrutés avec le master de psychologie. Les concours
310 externe et interne valident la partie théorique du DECOP, la titularisation valide la
311 partie pratique.

312 **4.1.1.3** Les étudiants prérecrutés devront avoir la possibilité de poursuivre leurs
313 études au-delà du master et de préparer l'agrégation, de valider des UE d'un autre
314 master.

315 **4.1.2** Les métiers de l'enseignement et de l'éducation doivent rester accessibles à
316 l'ensemble des candidats justifiant d'un master. La condition pour ne pas aboutir à
317 une crise de recrutement est bien d'élargir le vivier de candidats et de démocratiser
318 l'accès au master. La création d'une allocation d'autonomie pour tous les étudiants
319 choisissant cette voie est nécessaire.

320 **4.1.3** La VAE est un dispositif qui permet d'obtenir un master et ainsi d'accéder au
321 niveau de qualification requis pour se présenter au concours.

322 • **4.2 De l'année de stage à T1 et T2**

323 **4.2.1** Le SNES réaffirme l'obligation d'une année **pleine et entière** de **formation**
324 **stage** après le concours ~~conçue comme une année pleine et entière de formation,~~
325 dans le cadre d'IUFM rénovés ou des centres de formation de CO-Psy. Celle-ci doit
326 permettre la réflexion sur les pratiques pédagogiques. ~~En fonction des cursus~~
327 ~~antérieurs, peut-on envisager des durées de service en responsabilité différentes ?~~
328 **Elle inclut** ~~En plus~~ des formations transversales que nous revendiquons par ailleurs,
329 **un stage en responsabilité ne dépassant pas 6 heures hebdomadaire** et des stages
330 de pratique accompagnée, dans un autre niveau, devraient être organisés **dans le**
331 **cadre de la formation IUFM.**

332 **VOTE :**

333 **Pour : 45**

334 Contre : 0

335 Abstention : 0

336 Refus de vote : 0

337 **4.2.2** La réforme a modifié profondément les modalités d'évaluation et de
338 titularisation, en donnant un poids prépondérant au chef d'établissement et aux
339 IPR. Le SNES est attaché au principe d'une validation du stage fondée sur une
340 pluralité d'avis et prononcée par un jury souverain. Cependant, en l'absence de
341 cette pluralité d'avis, doit-on revendiquer un examen des refus de titularisation en
342 CAPN ?

343 **4.2.3** Notre mandat d'entrée progressive dans le métier et de compléments de
344 formation en T1 et T2 reste complètement pertinent.

345 • **4.3 L'enjeu des recrutements**

346 **4.3.1** Pour répondre aux besoins très importants de recrutements liés à la
347 démographie, le SNES revendique un plan pluriannuel de recrutements permettant
348 de couvrir les besoins.

349 **4.3.2** Des années de sous-recrutements, accompagnés d'une dévalorisation de nos
350 métiers et d'un manque d'anticipation, conduisent aujourd'hui à une crise de
351 recrutement : des postes ouverts aux concours ne peuvent être pourvus faute de
352 candidats.

353 Il faut envisager un plan d'ensemble permettant d'élever d'urgence le nombre de
354 postes aux concours et de reconstituer un vivier suffisant de candidats. À terme, les
355 prérecrutements rempliront ce rôle. Dès maintenant, la réponse peut se construire
356 par la titularisation des non-titulaires et par un dispositif ouvert aux AED.

357 **4.3.3** Afin de laisser le temps de constituer un vivier suffisant de diplômés à
358 bac+5, le SNES propose une période transitoire avec un concours situé en fin de
359 M2, consécutif à une deuxième année de master pré-professionnalisant.

360 **4.3.4 Les différents concours**

361 **4.3.4.1** Pour le SNES, tous les concours pour chaque corps du second degré
362 comportent la même exigence de titre. Compte tenu de la diversité des cursus
363 menant aux concours, ceux-ci doivent-ils comprendre différentes options ?

364 **4.3.4.2** En remplaçant les épreuves écrites d'admissibilité par un dossier de RAEP,
365 pour le CAPES et le CPE internes, le ministère a écarté de fait nombre de candidats.
366 Le SNES demande à ce que les deux options (épreuves écrites ou dossiers de
367 RAEP) soient proposées au choix. **Des concours doivent être ouverts dans toutes les**
368 **disciplines.**

369 VOTE :

370 Pour : 45

371 Contre : 0

372 Abstention : 0

373 Refus de vote : 0

374 **4.3.5 Plan de titularisation**

375 **4.3.5.1** Le SNES agit pour que les possibilités de titularisation ouvertes par les
376 négociations de 2011 se concrétisent pour le plus grand nombre, y compris aux
377 vacataires et aux contractuels exerçant à l'étranger. Il continue de revendiquer un
378 plan de titularisation ouvert à tous, assurant la fin du recours au contrat, le droit au

379 réemploi de ceux qui ont été recrutés auparavant et construit sur des modalités
380 diversifiées selon l'expérience professionnelle, comportant la dispense des épreuves
381 du concours pour les plus anciens par une affectation directe en stage et la
382 dispense d'une formation personnalisée.

383 **4.3.5.2** La titularisation et l'accès aux métiers enseignants en cours de vie
384 professionnelle ne doivent pas être entravés par les mauvaises conditions de
385 reclassement. Le SNES revendique la suppression de la clause ~~de~~ butoire et une
386 meilleure prise en compte de l'expérience professionnelle dans le classement.

387 • **4.4 La formation continue**

388 **4.4.1** La mise en place du DIF se fait de la façon la plus restrictive. Le ministère
389 incite fortement à l'organisation des formations hors du temps scolaire (mercredi
390 après-midi, vacances). Les formations proposées correspondent le plus souvent aux
391 seuls besoins de l'institution. Pour le SNES, le DIF doit pouvoir être mobilisé pour
392 des besoins personnels.

393 **4.4.2** Le ministre se contente d'annonces sur la formation continue, sans suites.
394 Les personnels vivent avec mais trouvent globalement la situation anormale.
395 Comment faire vivre nos mandats pour que la formation continue réponde aux
396 attentes et aux besoins des personnels ?

397 **5. LA CARRIÈRE**

398 • **5.1 Évaluation**

399 **5.1.1** Les attaques du ministère concernant l'évaluation ont un objectif majeur :
400 caporaliser les personnels en les mettant sous la coupe du seul chef
401 d'établissement, promu unique évaluateur.

402 Dans le cadre du renforcement de l'autonomie des établissements et du pouvoir de
403 son chef, ce mode d'évaluation conduirait inévitablement à la mise en concurrence
404 des personnels et à la destruction des équipes.

405 **5.1.2** L'objectif du SNES est de déconnecter l'avancement de l'évaluation.
406 L'évaluation doit conduire à s'interroger sur la qualité du service public et son
407 amélioration sur tout le territoire avec le développement du travail en équipe.

408 **5.1.3** Dans l'état actuel du système, l'existence de la double notation pour les
409 enseignants est non négociable. Elle traduit l'équilibre entre les deux évaluations et
410 permet de garantir transparence et équité de traitement dans les opérations de
411 gestion de carrière où les tentatives de contournement des instances paritaires sont
412 de plus en plus fréquentes.

413 Les inspections pédagogiques doivent être plus fréquentes et les missions des IPR
414 doivent être réorientées vers l'aide et le conseil. Les mandats de Perpignan
415 concernant l'évaluation pédagogique doivent être réaffirmés à tous les niveaux.
416 Dans le cadre de la notation administrative actuelle, y a-t-il besoin de formaliser un
417 entretien individuel ? Si oui, à quelles fins ?

418 **5.1.4** Les CO-Psy et les DCIO n'ont actuellement qu'une notation administrative. Ils
419 doivent être évalués sur la base de leurs missions statutaires. Cette évaluation, qui
420 ne peut donner lieu à des inspections en situation, doit reposer sur les programmes
421 et bilans d'activités au cours d'une discussion en partie individuelle, en partie en
422 équipe de CIO avec l'inspecteur. Les inspecteurs de l'information et de l'orientation
423 doivent être issus du corps des CO-Psy et DCIO.

424 **5.1.5** Pour les CPE, le mandat de double notation et d'inspection spécifique reste
425 d'autant plus pertinent que l'évaluation et l'assignation d'objectifs par le chef
426 d'établissement conduiraient à une définition locale des missions, risque majeur

427 d'éclatement du métier.

428 • **5.2 La grille indiciaire**

429 **5.2.1** À l'élévation du niveau de qualification requis pour l'accès aux corps
430 d'enseignants, de CPE et de CO- Psy n'a pas correspondu la juste et nécessaire
431 revalorisation de nos grilles indiciaires de rémunération. Plutôt que d'établir une
432 nouvelle grille, le choix du ministre a été de supprimer fictivement les deux
433 premiers échelons puis de distribuer quelques points d'indice aux trois échelons
434 suivants, ce qui resserre d'autant plus l'espace indiciaire de nos grilles de
435 rémunération.

436 **5.2.2** La nécessité d'être titulaire du M2 pour se présenter aux CAPES/T comme à
437 l'agrégation conforte notre revendication d'une grille indiciaire unique pour les corps
438 des certifiés, CPE, CO-Psy et agrégés.

439 **5.2.3** Le socle revendicatif concernant la progression de carrière (reconstruction de
440 la grille indiciaire, avancement accéléré et raccourcissement de la durée de
441 carrière, développement de la promotion interne, création d'agrégation dans toutes
442 les disciplines et d'une agrégation d'éducation) reste d'actualité. L'agrégation
443 revalorisée doit être cette référence.

444 **5.2.4** La création d'une hors-classe pour les CO-Psy est toujours impérieuse.

445 • **5.3 Mouvement, affectations, remplacement et situation des TZR**

446 Concernant le mouvement, le congrès aura à confirmer les mandats antérieurs :
447 unicité des opérations de première affectation et de mutation, respect et équilibres
448 du barème, sur le profilage des postes. Le SNES combat les atteintes au
449 paritarisme, qui sont une attaque contre les droits des personnels. Les élus sont
450 porteurs à la fois de l'intérêt général et du point de vue des personnels. **Dans le**
451 **cadre du mouvement inter dans les académies concernées, l'attribution de la**
452 **bonification de 1000 points qui va de soi pour les originaires, s'étend cette année**
453 **au titre des CIMM. Cette nouvelle mesure ne doit pas cependant se fonder**
454 **uniquement sur le temps passé sur le territoire mais aussi prendre en compte les**
455 **situations familiales (conjoint, enfants) des collègues.**

456 **VOTE :**

457 **Pour : 41**

458 **Contre : 0**

459 **Abstention : 4**

460 **Refus de vote : 0**

461 Le SNES défend le droit des personnels à des affectations justes, contrôlées,
462 arrêtées suivant des règles connues de tous et appliquées à tous. Il se donne les
463 moyens d'informer les collègues, d'assurer la transparence sur les affectations et le
464 respect des barèmes. Le SNES exige de l'administration qu'elle donne aux
465 commissaires paritaires les moyens réels d'exercer pleinement leur mandat
466 (décharges, documents...).

467 **La question des compléments de service** est très aiguë. Le SNES réaffirme ses
468 demandes concernant la suppression du recours au complément de service, le
469 respect de la qualification et de la discipline de recrutement, l'amélioration des
470 dispositions statutaires sur le remplacement.

471 **TZR** : la politique ministérielle a renoncé à reconnaître le remplacement comme un
472 besoin permanent du service public. La pénurie de titulaires remplaçants s'amplifie,
473 la situation du remplacement devient des plus difficiles, les conditions d'exercice et

474 de travail des personnels se dégradent considérablement : élargissement des zones
475 de remplacement, affectations de plus en plus fréquentes sur plusieurs
476 établissements et sans respect de la discipline, remboursement aléatoire des frais...
477 Les situations sont diverses selon les académies, mais partout les TZR rencontrent
478 les plus grandes difficultés à faire respecter leurs droits.

479 Le SNES doit continuer de faire de la question du remplacement une de ses
480 priorités et réaffirme les revendications des congrès antérieurs, particulièrement
481 celui de Perpignan.

482 • **5.4 Mobilité**

483 La FSU a combattu la loi « mobilité » alors que la RGPP et les réformes imposent
484 une mobilité contrainte. C'est notamment le cas des enseignants des disciplines
485 technologiques. Toute reconversion doit tenir compte de la situation personnelle
486 des intéressés et s'appuyer sur une formation de qualité. Le droit à une mobilité
487 professionnelle choisie est quasi inexistant. Quelles pistes pour le faire exister ?

488 • **5.5 Gestion des non-titulaires**

489 La gestion des non-titulaires doit se faire selon des règles élaborées au niveau
490 ministériel et mises en œuvre dans la transparence, grâce à l'examen en **GT et en**
491 CCP.

492 **5.5.1** Pour les contractuels enseignants, d'éducation et d'orientation, il faut mettre
493 fin aux vacances, et aux contrats courts et à temps incomplet ; l'affectation sur
494 poste vacant doit se traduire par un contrat sur la durée de l'année scolaire, et le
495 remplacement sur la durée de l'absence augmentée des droits à congés. Les
496 affectations doivent se faire dans le respect des vœux et d'un barème valorisant
497 l'ancienneté ; la rémunération doit être revalorisée et déterminée par classement
498 dans une grille indiciaire. **Cette grille doit s'aligner sur celle des MA.** L'évaluation
499 doit être exclusivement formative. Un droit à mutation doit être créé pour les
500 contractuels en CDI (voir motion du congrès de Perpignan). **Les non titulaires**
501 **doivent avoir la possibilité de racheter leurs années d'ancienneté.**

502 **VOTE :**

503 **Pour : 42**

504 **Contre : 0**

505 **Abstention : 0**

506 **Refus de vote : 0**

507 **5.5.2** La gestion des assistants d'éducation doit être organisée au niveau rectoral.
508 La rémunération des AED doit être immédiatement portée à l'indice minimum de la
509 catégorie B. Les conditions de travail de tous doivent être améliorées afin de
510 permettre la poursuite d'études ou d'une formation professionnelle.

511 Il faut professionnaliser les fonctions d'auxiliaire de vie scolaire dans le cadre de la
512 Fonction publique.

513 **6. RÉMUNÉRATIONS ET RETRAITES**

514 • **6.1 Rémunérations**

515 **6.1.1** Les revendications du SNES sont construites sur une approche collective des
516 rémunérations, organisées par une grille indiciaire, et sur une conception de
517 l'exercice professionnel, conduisant à indemniser certaines fonctions ou situations.

518 À l'opposé de ces orientations, nous sommes confrontés à une politique
519 d'individualisation. Celle-ci dégrade les rémunérations de référence, et en

520 conséquence les revenus garantis en cas de maladie, maternité et pour la retraite.
521 Elle conduit à moins rémunérer les plus récents recrutés et explique une
522 amplification des inégalités de revenus, la rémunération moyenne des hommes
523 progressant plus vite que celles des femmes. Le caractère inacceptable de ces
524 injustices, le constat désormais partagé par tous de la faiblesse des salaires
525 enseignants en France sont donc des appuis pour nos revendications d'indexation
526 du point d'indice sur les prix, de rattrapage des pertes et de reconstruction de la
527 grille.

528 **6.1.2** Le SNES s'oppose à la logique de redistribution que le gouvernement
529 envisage pour une réforme à moyens constants du SFT (supplément familial de
530 traitement). Le versement pour le premier enfant doit être fortement revalorisé,
531 mais tout basculement vers un montant forfaitaire des versements pour plusieurs
532 enfants doit passer par un alignement sur les situations les plus favorables.

533 **6.1.3** Le SNES défend une approche revendicative du dossier indemnitaire, d'une
534 part pour peser sur les conditions d'attribution de celles-ci, d'autre part pour
535 proposer à la profession des objectifs en lien avec l'exercice professionnel, et en
536 cela peut-être plus mobilisateurs. Quelles bases retenir pour une politique
537 indemnitaire que le SNES revendique sous forme indiciaire, permettant la prise en
538 compte pour la retraite et en cas de maladie ou maternité, indépendante de
539 l'appréciation du supérieur hiérarchique et en dehors des logiques
540 d'intéressement ?

541 • Le doublement de la part fixe de l'ISOE, et la revalorisation à ce niveau des
542 indemnités des CPE, documentalistes et CO-Psy ?

543 • Le versement d'une prime d'équipement TICE ?

544 • Systématiser la rémunération des heures de vie de classe ?

545 • Revaloriser la part modulable de l'ISOE pour les classes de Première et
546 Terminale, inférieure de 36 % à celle versée en Seconde ?

547 • Revaloriser le taux des heures supplémentaires, aujourd'hui très en deçà des
548 125 % d'une heure incluse dans le service ? Étendre le bénéfice des HS à toutes
549 les catégories, notamment par le remplacement des « heures à taux fixe » pour
550 les documentalistes et CPE ?

551 • Sur quels critères assurer un versement juste et transparent des indemnités
552 IFIC et ECLAIR ?

553 • Pour les collègues résidents de l'AEFE, pérenniser les revalorisations
554 obtenues pour l'ISVL (indemnité spécifique de vie locale) et permettre une
555 refonte à la hauteur des nécessités.

556 • **6.2 Retraites**

557 **6.2.1** Dans la logique statutaire de la Fonction publique, le code des pensions
558 (CPCMR) assure la rémunération des fonctionnaires de l'État en retraite.
559 L'inscription des pensions dans le budget de l'État est intimement liée à ce choix.
560 Les caractéristiques du CPCMR ont servi de repère pour construire les droits de
561 l'ensemble du salariat, remis en cause depuis une vingtaine d'années : un taux de
562 remplacement de 75 % à 60 ans. Ce sont ces objectifs communs que le SNES
563 oppose aux réformes déjà votées comme aux propositions de réforme systémique.

564 **6.2.2** Dans notre secteur, différentes mesures adaptées aux situations réelles des
565 fonctionnaires peuvent concourir à ces objectifs comme la prise en compte gratuite
566 des années d'étude, immédiatement dans la durée d'assurance. Les inégalités
567 professionnelles entre les hommes/ femmes sont aggravées dans le calcul des
568 pensions par la décote, que le SNES dénonce. Quelle que soit l'année de naissance

569 ou de l'adoption, les congés parentaux, les disponibilités pour élever un enfant
570 (trois ans par enfant) doivent être pris en compte gratuitement, la bonification pour
571 enfant doit être rétablie pour la mère, élargie à ceux qui ont élevé seuls leur
572 enfant. Ne faut-il pas revendiquer en outre l'attribution de quatre trimestres de
573 durée d'assurance ? Les droits spécifiques des fonctionnaires mères de trois enfants
574 ont été brutalement réformés. Le SNES revendique que toutes celles qui avaient
575 acquis ce droit fin 2010 puissent bénéficier des anciennes modalités de calcul. Faut-
576 il faire ouvrir une possibilité de réintégration dans l'activité pour celles qui ont pris
577 leur retraite en juin 2011 ? Selon quelles modalités ? Les bonifications ont servi à
578 rendre attractives des situations particulières. Toute remise en cause représenterait
579 une inacceptable rupture de l'engagement de l'État vis-à-vis de ses personnels.
580 Elles représentent aujourd'hui encore un outil utile face au déficit d'attractivité de
581 certaines situations professionnelles.

582 La situation des fonctionnaires polypensionnés est fortement pénalisante et la
583 suppression de la validation, dont le SNES revendique le rétablissement dans des
584 conditions améliorées, rend plus urgente la résolution de cette situation. La
585 revendication du SNES d'étendre le bénéfice de la proratisation aux fonctionnaires
586 pour la détermination de leur pension du régime général est déterminante et
587 devrait s'accompagner de l'amélioration des règles de reclassement lors du
588 recrutement. RAFP : Le SNES revendique l'extinction de ce régime par capitalisation
589 dont la crise démontre le peu de garanties qu'il apporte aux agents, les avoirs
590 actuellement placés devant revenir aux personnels.

591 **6.2.3 Fin de carrière.** Le SNES revendique le rétablissement d'une véritable CPA
592 dans des conditions de travail et financières attractives, sans pénalisation pour la
593 retraite. D'autres dispositions (mobilité choisie, aménagement des services...) sont
594 à envisager de manière complémentaire.

595 **6.2.4 Évolution des pensions.** Dans un contexte de recul de la protection sociale
596 et des services publics, et de la hausse des dépenses contraintes, l'indexation sur
597 les prix ne suffit pas à maintenir le pouvoir d'achat des pensions. Cet objectif
598 nécessite donc une remise à niveau, et la reconstruction de services publics de
599 qualité et d'une protection sociale de haut niveau. Le SNES revendique que toute
600 revalorisation de la grille de rémunération des actifs qu'il défend intègre les
601 mesures « d'assimilation » pour les pensions. Le gouvernement a conclu au rejet
602 d'un nouveau mécanisme remplaçant l'ITR, indemnité temporaire de retraite, mise
603 en extinction en 2008. Le SNES continue de revendiquer la prise en compte de la
604 cherté de la vie pour les retraités ultra-marins.

605 -----

606 [[1](#)] Récemment l'IFRAP (think tank libéral dont une partie des propositions sont
607 reprises dans les conventions thématiques de l'UMP) écrit noir sur blanc ce que
608 nous pressentons : l'autonomie doit être exercée par le chef d'établissement (avec
609 le concours du CA quand même) et doit s'appliquer dans le recrutement et
610 l'évaluation des enseignants, dans la gestion du budget (salaires compris).

611 **VOTE :**

612 **Pour : 34**

613 **Contre : 1**

614 **Abstention : 8**

615 **Refus de vote : 0**