****

**THÈME 2**

**POUR RENFORCER LES SERVICES PUBLICS :**

**UNE FONCTION PUBLIQUE D’AGENT·ES STATUTAIRES RECONNU·ES ET REVALORISÉ·ES, RECONQUÉRIR LE PARITARISME**

*L’arrivée au pouvoir d’E. Macron s’est traduite par une accentuation des attaques contre la FP et les services publics. L’offensive néolibérale s’en est trouvée renforcée pour aboutir à une marchandisation des services publics, remettant en cause les fondements politiques et sociaux de la FP depuis le milieu du XXe siècle. La loi du 6 août 2019 dite de Transformation de la Fonction publique est la structure législative de la mise en œuvre d’«Action publique 2022 », réforme de la FP lancée dès 2017 par E. Macron, et de la destruction du statut général des fonctionnaires.*

*Appliquant scrupuleusement cette politique, J.-M. Blanquer a lancé une réorganisation de l’EN avec la volonté de supprimer les échelons hiérarchiques et de faire des agent·es des exécutant·es avec une liberté d’expression inexistante (loi dite Pour une École de la confiance du 26 juillet 2019). Début septembre 2020, le ministre a annoncé un « Grenelle des professeur·es » liant une possible revalorisation à une évolution des métiers. La revalorisation sous forme de primes prévue dès 2021 concerne moins d’un tiers des enseignant·es et CPE. La prime à l’équipement informatique pour les enseignant·es ne peut pas être considérée comme une revalorisation et son montant annuel de 150 € net est insuffisant.*

*Affichée comme une priorité du quinquennat, paradoxalement, l’EN participe à l’objectif de limitation et de réduction des dépenses publiques sur le quinquennat. En 4 années, le nombre d’emplois autorisés dans le budget de l’enseignement professionnel public,2e priorité du ministre Blanquer, aura diminué de 1 011 équivalents temps plein. Dans le même temps, la part des PLP non-titulaires a progressé d’un point (de 11 à 12 %) quand le nombre de titulaires a diminué de 2,5 %.*

*À l’opposé de cette politique, le SNUEP-FSU revendique l’augmentation des budgets et des rémunérations, la création de postes et le renforcement du statut de fonctionnaire pour remplir des missions d’intérêt général indépendamment de toute pression.*

**1. UNE DESTRUCTION DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DES SERVICES PUBLICS**

**1.1. La loi TFP du 6 août 2019**

Sous couvert de modernisation du statut et des conditions de travail dans la FP, cette loi fait voler en éclat les fondements du dialogue social et accentue la précarité des emplois. Elle vise à imposer le nouveau management public au détriment de l’intérêt général : logique de remplacement du statut par le contrat ; remise en cause des principes de la gestion statutaire du fait de la suppression drastique des compétences des CAP et de la fusion des CT et CHSCT...

La cohérence de cette loi aboutit à précariser et isoler les personnels, à supprimer toute transparence et égalité de traitement dans la gestion des personnels favorisant le développement de l’autoritarisme.

La fusion des CT et des CHSCT en CSA dès 2022 se traduira par une diminution du nombre de représentant·es syndicaux, donc de moyens.

La loi ouvre grand les portes de la poursuite des privatisations. Privatisations qui n’ont pourtant amené aucune amélioration de qualité de service, mais plutôt une restriction de la couverture du territoire, l’augmentation des coûts et l’exclusion d’une partie des usager·es.

Les objectifs de la loi se traduisent par encore moins de services pour les usager·es, moins de droits pour les personnels et un dialogue social de pure façade. Le SNUEP-FSU revendique l’abrogation de la loi TFP.

**1.2. Réorganisation administrative territoriale**

Entamée en janvier 2016, avec la mise en place des régions académiques et des recteurs·trices de région académique, la réorganisation des services déconcentrés de l’EN avance à pas plus ou moins feutrés. En mars 2018, un rapport de l’IGAENR concluait à la nécessité d’aligner le nombre des académies à celui des régions, ce qui impliquait la fusion de certaines académies. En janvier 2019, en pleine crise des GJ, le ministre de l’EN annonçait qu’il renonçait à ces fusions sauf pour les académies de Caen et Rouen. Malgré cette annonce, l’idée a continué de faire son chemin puisqu’en janvier 2020 le poste de secrétaire général de région académique a été créé et les recteurs·trices de région académique se sont vu attribuer des pouvoirs leur permettant, dans les faits, de devenir les seul·es et uniques décideurs s’ils·elles le jugent nécessaire. Ainsi, l’objectif ministériel des 13 académies reste plus que jamais d’actualité.

Le SNUEP-FSU s’oppose aux régions académiques et à cette vision technocratique qui éloigne les usager·es et les agent·es des centres de décisions et qui a forcément une incidence sur la gestion des personnels. En outre, la loi TFP permet un transfert au niveau local de la gestion des carrières des personnels, notamment des mutations.

Le SNUEP-FSU s’oppose à toute velléité d’abandon du recrutement national des personnels du 2d degré et a fortiori au transfert de ces personnels dans la FP territoriale (mesure préconisée par les auteurs du rapport de 2018). Le service public d’Éducation, dont l’enseignement professionnel, doit rester une compétence de l’État. Pour le SNUEP-FSU, les rectorats académiques doivent rester l’échelon administratif de référence.

**2. PARITARISME : UNE NÉCESSAIRE RECONQUÊTE DE NOS DROITS**

La loi TFP fait voler en éclats une série de dispositions statutaires qui organisaient notamment des garanties collectives. Elle modifie, voire supprime, ainsi en grande partie le dialogue social et les prérogatives essentielles aux instances comme les CAP et le CHSCT. L’objectif est clair : il vise à faire exploser le poids des OS et à encourager l’individualisation des rémunérations, des primes et des parcours. Cela permet de donner un pouvoir discrétionnaire au supérieur hiérarchique direct avec toutes les dérives et autoritarismes associés. En supprimant les prérogatives de ces instances, le gouvernement souhaite que l’individu soit seul face à ses supérieurs et à l’administration contrairement au socle historique des valeurs du service public que sont l’intérêt général, la continuité du service, la protection du fonctionnaire, l’égalité de traitement et la neutralité.

**2.1. Redonner leurs compétences aux CAP**

Les CAP concernant les mutations ont été supprimées le 1er janvier 2020. Cela a déjà produit des effets néfastes, les collègues sont désormais dans l’impossibilité de comprendre les décisions prises. Les syndicats n’ont plus la possibilité d’avoir la totalité du mouvement pour en faire une analyse fine. Lors des CAP, les élu·es du SNUEP-FSU, par leurs propositions, permettaient d’améliorer le mouvement dans le respect des droits de tous les personnels, notamment du barème. Ce travail s’effectuait par un dialogue permanent avec les services (GT, CAP, recours, suivis) empêchant opacité et arbitraire. La suppression des CAP laisse tout pouvoir à l’administration, ouvrant la porte à la multiplication des erreurs et passe-droits.

Par ailleurs, les LDG introduites par la loi TFP préconisent une augmentation significative des postes spécifiques. Ces postes ne répondent à aucun barème, permettent de contourner les règles du mouvement en donnant la main aux proviseur·es et inspecteur·trices et limitent davantage la mobilité. Le SNUEP-FSU s’oppose à l’individualisation des règles de la mobilité et au développement des postes à profil qui doivent rester limités à de véritables spécificités. Pour le SNUEP-FSU, la pertinence des postes spécifiques doit être étudiée en CT.

Le 1er janvier 2021, les CAP concernant l’avancement, principale possibilité pour les collègues d’améliorer leur salaire, ont également été supprimées, abandonnant ainsi tout regard des représentant·es des personnels sur la juste application des notes de service et laissant seule juge l’administration, sans transparence et sans contrôle.

Le SNUEP-FSU revendique le retour de l’intégralité des compétences des CAP ainsi que des GT associés.

**2.2. Pour des CAP par corps**

Selon la loi du 6 août 2019, les CAP ne seront plus constituées par corps à l’issue des élections professionnelles de 2022. Le ministère envisage une CAP regroupant tous les enseignant·es du 2d degré et assimilé·es (CPE, Psy EN). Le SNUEP-FSU s’oppose à ce démembrement en revendiquant des CAP par corps.

**2.3. Pour des CHSCT maintenus et renforcés**

Mis en place dans la FP avec 30 ans de retard, les CHSCT ont pris toute leur place dans le registre de la santé et de la protection des personnels.

La crise sanitaire a mis en lumière le rôle indispensable de cette instance qui a permis, durant cette période, de mettre en œuvre de façon exemplaire, la protection et l’alerte sur l’ensemble des situations problématiques. Force de proposition, le SNUEP-FSU prend toute sa place dans ces instances et permet, par sa participation aux différents CHSCT, d’assurer la protection des personnels. Les usager·es en bénéficient aussi.

Suite aux élections professionnelles de 2022, les CHSCT doivent être fusionnés avec les CT pour former une nouvelle instance : le conseil social d’administration. Cette fusion est un recul sans précédent des droits des personnels et une grave atteinte à la santé au travail.

Les CHSCT ont conquis au fil du temps leur savoir-faire et leur indépendance.

Le SNUEP-FSU revendique le maintien des CHCST et le renforcement de leurs moyens et de leurs prérogatives afin de s’assurer que toutes les actions de prévention prévues par le Code du travail puissent être menées dans tous les établissements. À défaut, le SNUEP-FSU militera pour que la future instance spécialisée SST au sein du conseil social d’administration dispose des mêmes moyens et prérogatives que les CHSCT.

**3. STATUT ET CARRIÈRE**

**3.1. Maintenir le statut**

La loi *Pour une école de la confiance*, la loi TFP et les préconisations du rapport de la Cour des comptes de mars 2020 constituent des attaques claires et sans précédent du statut des fonctionnaires.

La loi *Pour une école de la confiance* tente de limiter les possibilités d’expression des personnels. Elle permet aussi l’augmentation et l’annualisation du temps de travail par la mise en place de stages de formation pour les enseignant·es pendant les vacances scolaires. Le soutien pour les élèves et le dispositif « vacances apprenantes » participent aussi à cet objectif.

La loi TFP, destructrice des services publics, instaure l’externalisation de missions et de personnels, la limitation du rôle des délégué·es syndicaux, le recours accru à la contractualisation... La volonté gouvernementale est de casser le statut des fonctionnaires, notamment celui des enseignant·es et assimilé·es, pour remettre en cause leur temps de travail et empêcher leurs représentant·es syndicaux de défendre leurs conditions de travail.

La crise sanitaire et les nouvelles modalités de travail qui en ont découlé pendant le confinement ont montré la volonté de notre ministère de passer outre le statut des PLP et CPE. Le travail à distance sans garde-fou ainsi que la coexistence des deux types de modalités de travail, présentiel et distanciel, sont un réel danger pour notre statut.

Le SNUEP-FSU refuse que les services publics soient présentés comme un coût. Le SNUEP-FSU dénonce la vision néolibérale de la Cour des comptes qui confond investissement et coût dans ses différents rapports.

Le SNUEP-FSU réaffirme la nécessite d’un statut protecteur garantissant l’indépendance et la neutralité des agent·es agissant dans l’intérêt commun. La mise en concurrence, les pressions hiérarchiques, l’individualisation... n’ont pas leur place dans la FP.

Pour le SNUEP-FSU, le statut de la FP permet de porter l’intérêt général et de répondre aux exigences légitimes de la population en termes de qualité du service rendu et de démocratie.

Le SNUEP-FSU refuse toute modification des statuts qui dégraderait les conditions de travail et les droits des agent·es, et par là même le service public.

Le SNUEP-FSU s’oppose au recours accru aux personnels non-titulaires au détriment d’un recrutement d’agent·es sous statut par voie de concours.

**3.2. Des obligations réglementaires de service améliorant les conditions de travail des PLP**

*Corpus : 2.6 et 2.7. Bourges*

Pour le SNUEP-FSU, l’ensemble des heures prévues dans les grilles horaires sont des heures obligatoires, elles doivent être des heures poste. Le chef-d’œuvre et la consolidation ne doivent pas être réalisés en heures supplémentaires effectives (HSE).

Le SNUEP-FSU réaffirme sa revendication d’une obligation de service de 15 h hebdomadaires de face à face élèves et 3 h de concertation pour permettre un réel travail en équipe disciplinaire, pluridisciplinaire et pluriprofessionnelle. Il continue de se mobiliser pour obtenir la pondération des heures du cycle terminal au même titre que les certifié·es et agrégé·es.

Le SNUEP-FSU dénonce la multiplication des HSA, synonymes de suppressions de postes.

Il revendique la suppression des 2 premières heures supplémentaires obligatoires.

En SEGPA et ÉREA, les heures de synthèse doivent être intégrées au temps de service. Ces réunions doivent se limiter à 2 h hebdomadaires.

**3.3. Revalorisation : une nécessité pour toutes et tous**

La mise en place de la nouvelle carrière à partir de 2017 a certes entraîné une légère augmentation des salaires des enseignant·es français, mais elle est loin d’avoir permis de rattraper le retard accumulé depuis des années par rapport à leurs collègues des autres pays de l’OCDE, ni de rendre le métier plus attractif. L’évolution est d’autant moins flagrante que dans le même temps les retenues pour la pension civile ont augmenté.

Cette faiblesse des rémunérations des enseignant·es est accentuée par le gel du point d’indice de 2010 à 2016 et depuis 2018. La perte de pouvoir d’achat est considérable depuis des décennies. Une véritable revalorisation de l’ensemble des personnels est non seulement une nécessité absolue mais elle est urgente et sans contrepartie. Le développement des heures supplémentaires et les primes mises en place en 2021 ne correspondent absolument pas à cet objectif.

Les bilans sociaux soulignent les inégalités salariales femmes/hommes. Les parts variables de rémunérations (heures supplémentaires, indemnités...) sont défavorables aux femmes. Pour le SNUEP-FSU, ce levier des parts variables ne permet pas d’augmenter le pouvoir d’achat. Il doit être abandonné au risque d’augmenter encore les inégalités salariales F/H.

Le SNUEP-FSU revendique la fin de toute politique de gel de la valeur du point d’indice et la mise en place d’une politique de rattrapage du pouvoir d’achat perdu depuis plus de vingt ans. Le congrès de Dijon réaffirme la nécessaire reconstruction des grilles avec la suppression des différents grades, source d’inégalités.

Pour le SNUEP-FSU, les grilles indiciaires actuelles doivent être fondues en une seule de 13 échelons avec une entrée dans le métier à l’indice 557 et une progression identique pour tou·tes jusqu’à l’indice terminal 1067.

Tous les personnels doivent atteindre l’indice maximum de leur corps ou du cadre d’emploi à la fin d’une carrière complète.

Toutes les indemnités et primes doivent faire partie intégrante du traitement indiciaire, et donc être prises en compte dans le calcul des pensions et ainsi revaloriser leur montant.

**3.4. Déroulements de carrière**

***3.4.1.*** *Reclassement*

La carrière des enseignant·es commence de plus en plus souvent par un reclassement. Si des évolutions ont eu lieu ces dernières années, grâce à l’opiniâtreté du SNUEP et des syndicats de la FSU, il reste des combats à mener pour un reclassement plus juste prenant en compte l’ensemble des situations. En effet, l’abandon de la clause butoir et l’instauration d’une clause de sauvegarde ont constitué une avancée conséquente mais le SNUEP-FSU ne peut que constater la disparité des situations et de leur traitement.

Le SNUEP-FSU demande la prise en compte de l’intégralité de l’expérience professionnelle quels que soient le concours passé et la discipline.

Le SNUEP-FSU exige une mise à plat des règles de reclassement et un cadrage national pour que les règles les plus favorables s’appliquent à toutes et tous.

***3.4.2.*** *Avancement et promotions*

Le SNUEP-FSU s’est toujours positionné pour un rythme d’avancement unique pour tou·tes, permettant d’atteindre les indices terminaux de fin de carrière. Malgré notre engagement lors des négociations du PPCR, les différences de rythme perdurent, mêmes si elles sont moins nombreuses que dans l’ancien système. Les 3 RDC ont pour but de classer les collègues selon des avis qui leur permettront d’accéder à une promotion plus rapidement.

Le SNUEP-FSU s’oppose radicalement à ce système qui devient un outil managérial mettant, inévitablement, les collègues en concurrence et augmentant les inégalités salariales femmes/hommes.

Dans l’attente de la suppression de ce système de promotion archaïque, tout doit être mis en œuvre pour favoriser le passage des agent·es les plus proches de la retraite. Les barèmes doivent être revus pour mettre en avant l’ancienneté. De plus, il faut en finir avec le contingentement des avis visant l’adéquation avec le contingent de promotions. Enfin, l’objectif de 10 % du corps accédant à la classe exceptionnelle doit être augmenté et le ratio vivier 1/vivier 2 inversé pour permettre au plus grand nombre de bénéficier de cette promotion. A minima, les promotions non utilisées dans le vivier 1 doivent être reportées sur le vivier 2.

L’agent·e doit pouvoir, à chaque étape de son évaluation, avoir accès aux avis qui lui sont attribués et avoir la possibilité de les contester dans une démarche simplifiée, en saisissant la CAP compétente. Le SNUEP-FSU demande l’examen par la CAP des oppositions à avancement et promotions.

Compte-tenu de l’absence actuelle de possibilité de vérification par les élu·es du personnel, les agent·es doivent avoir des possibilités de recours en cas de non-promotion dans l’échelon ou le grade supérieur, ces recours étant examinés par la CAP compétente.

L’administration doit revenir au principe de base du recours : l’absence de réponse équivaut à une acceptation de la demande.

Pour le SNUEP-FSU, l’avancement doit être complètement déconnecté de l’évaluation.

**3.5. Une évaluation sur le cœur de métier**

*Corpus 2.8. Bourges*

L’évaluation mise en place dans le cadre du PPCR relève davantage du jugement que du conseil et poursuit deux objectifs inconciliables : l’amélioration des pratiques professionnelles des personnels d’un côté et la gestion différenciée des carrières de l’autre. C’est une vision managériale de l’évaluation qui va à l’encontre de l’efficacité.

Le SNUEP-FSU revendique une évaluation répondant aux besoins des personnels dans l’exercice de leur métier.

Pour le SNUEP-FSU l’évaluation doit jouer un rôle d’accompagnement, de formation et de conseils aux personnels.

Les RDC doivent se transformer en rendez-vous de suivi et de formation des enseignant·es prioritairement pour celles·ceux ayant moins de 15 ans de carrière.

L’évaluation doit porter uniquement sur le cœur de métier. Une vraie relation de confiance et de respect professionnel doit s’instaurer entre les personnels d’enseignement, d’éducation et leur hiérarchie. Il faut passer d’une logique d’injonctions à une culture de l’échange de professionnel à professionnel. L’inspecteur·trice doit jouer le rôle d’un·e conseiller·e d’ordre pédagogique et technique permettant une réflexivité des personnels sur leurs pratiques. Cela nécessite le recrutement d’inspecteurs·trices dans toutes les disciplines y compris pour le corps de CPE. Toutes et tous doivent être issu·es de ces disciplines ou corps.

**3.6. Mutations**

*Corpus : 2.9. Bourges*

***3.6.1.*** *Les lignes directrices de gestion mobilités*

La loi TFP a introduit les lignes directrices de gestion (LDG) qui régissent désormais la mobilité et les mutations. Ce document qui n’a pas fait l’objet de concertations réelles, donne les règles et les principes du mouvement à la place des circulaires précédentes. Il concerne l’ensemble des personnels de l’EN et est établi de façon pluriannuelle. Ces LDG réaffirment le caractère individuel de la mutation et explicitent de manière restrictive les possibilités de recours.

Désormais, l’administration détient le monopole des informations et refuse d’échanger avec les OS représentatives, révélant ainsi un déni de démocratie. Le but est de supprimer autant que possible les recours des collègues, en laissant l’administration seule décisionnaire.

En imposant cette démarche, le gouvernement souhaite supprimer l’égalité de traitement des personnels sur le territoire, en laissant le champ libre à une individualisation débridée.

Le SNUEP-FSU demande le rétablissement des compétences des CAP en matière de mobilité. Dans l’attente de ce rétablissement, afin de lever l’opacité des décisions de mutations et de permettre une réelle vérification, le SNUEP-FSU exige que soit porté à la connaissance des représentant·es des personnels l’ensemble des informations, ainsi que la mise en place de GT afin d’exercer pleinement leur rôle par l’étude globale du mouvement.

***3.6.2.*** *Le ministère doit reprendre la main sur l’Inter*

Lors des recours de mutation inter-académique, le ministère a fait le choix, contrairement à la pratique lors des CAPN, d’interroger l’académie de départ et celle d’arrivée potentielle des collègues afin d’obtenir, ou non, leur accord. Dans la plupart des cas, cela s’est traduit par des refus, les académies d’arrivée déclarant ne pas avoir de besoins supplémentaires et celles de départ souhaitant garder les PLP dans les disciplines déficitaires.

Le SNUEP-FSU demande que le ministère impose aux académies les modifications de mutations lorsque celles-ci sont légitimes afin de résoudre les situations familiales ou de handicap.

Le SNUEP-FSU réaffirme sa demande, pour l’année de stage, du maintien de tou·tes les lauréat·es de concours dans leur académie d’inscription sauf demande expresse d’être affecté·e dans une autre académie.

**4. DROIT à LA FORMATION**

**4.1. Compte personnel de formation**

Entré en vigueur le 1er janvier 2017, le CPF, alimenté en heures, est utilisable pour accomplir des formations visant l’acquisition d’un diplôme, d’un titre, d’un certificat de qualification professionnelle ou le développement de compétences dans le cadre d’un projet d’évolution professionnelle (mobilité, promotion, reconversion professionnelle). Le CPF ne concerne pas les actions de formation relatives à l’adaptation aux fonctions exercées.

La loi TFP a modifié les droits à alimentation du CPF : pour un·e agent·e à temps plein, l’alimentation du compte se fait à hauteur de 25 h par année de travail jusqu’à l’acquisition d’un crédit de 150 h.

Lorsque l’agent·e ne dispose pas de droits suffisants pour accéder à une formation, il·elle peut demander à utiliser par anticipation les droits qu’il pourra acquérir au cours des 2 années suivantes. Lorsque le projet d’évolution professionnelle vise à prévenir une situation d’inaptitude à l’exercice de ses fonctions, l’agent·e peut bénéficier d’un crédit d’heures supplémentaires (dans la limite de 150 h) en complément des droits acquis.

Actuellement, si un refus peut être contesté devant l’instance paritaire compétente, seul le rejet d’une 3e demande ne peut être prononcé qu’après avis de la CAP ou la CCP. Le SNUEP-FSU demande que tout refus ne soit prononcé qu’après avis de l’instance paritaire compétente.

L’employeur prend en charge les frais pédagogiques. Pour le ministère de l’EN, les montants sont de 25 € par heure de formation créditée sur le CPF dans la limite de 1500 € par année scolaire, ou 25 € par heure de formation créditée sur le CPF dans la limite de 2500 € par année scolaire pour une formation destinée à prévenir l’inaptitude médicale. Les plafonds par année scolaire peuvent inclure, à la demande de l’agent·e concerné·e, les frais occasionnés par les déplacements.

Le SNUEP-FSU revendique :

**-** le déplafonnement de la prise en charge des frais pédagogiques ;

**-** la prise en charge des frais occasionnés par les déplacements en sus des frais pédagogiques.

Le SNUEP-FSU constate qu’un trop petit nombre de collègues ont pu bénéficier du CPF. Le SNUEP-FSU demande que les budgets alloués dans les académies soient revus à la hausse.

Les budgets annuels, les conditions d’accès et les critères de choix entre les candidat·es doivent être présentés en CTA avec un bilan annuel.

Le SNUEP-FSU revendique l’exercice de ce nouveau droit exclusivement sur le temps de travail. Une formation pendant les congés, c’est un alourdissement de la charge de travail et une régression sociale. Le SNUEP-FSU s’oppose à ce que l’obtention de ce droit soit cantonnée au bon vouloir de l’administration.

**4.2. Congé de formation**

Le SNUEP-FSU réaffirme que le congé de formation est un droit quelle que soit la formation demandée. Il est inacceptable qu’un·e collègue doive attendre de nombreuses années avant d’obtenir un départ en congé faute de moyens budgétaires. Le SNUEP-FSU revendique une rémunération à 100 % de l’indice détenu pour les collègues en congé de formation, sans plafond et augmentée du supplément familial de traitement.

**4.3. Formation continue**

Le SNUEP-FSU dénonce l’abandon, depuis des décennies, de la formation continue des enseignant·es. En raison d’une formation continue insuffisante pour répondre aux besoins des personnels, l’évolution rapide des métiers peut accroître leur exposition à des risques psycho-sociaux.

L’EN doit se donner les moyens de faire intervenir des personnes expertes dans leur domaine (chercheur·es, médecins...) pour animer ces journées de formation.

Le SNUEP-FSU demande que la formation continue soit inscrite comme une priorité nationale de notre ministère dans le cadre des missions des INSPÉ.

Le développement du « tout numérique » ne doit pas se faire aux dépens d’une réelle formation. Le SNUEP-FSU demande la mise en place d’une réelle offre de formation, sur le temps de service, en présentiel, avec la prise en charge des frais engagés.

Les formations spécialisées, type CAPPEI, doivent exister en nombre suffisant afin de garantir leur accès à tou·tes, notamment aux enseignant·es déjà nommé·es ou exerçant une partie de leur service en SEGPA, ou accueillant des élèves issus des dispositifs ULIS.

Le SNUEP-FSU demande que les modifications ou évolutions de programmes soient accompagnées de propositions de stages de formation sur le temps de service exclusivement. Tou·tes les collègues concerné·es doivent pouvoir y participer et pas seulement un seul membre de l’équipe pédagogique qui aura la charge de transmettre les informations à ses collègues.

Le SNUEP-FSU demande que les formations à distance type m@gistere soient réalisées sur le temps de service et donnent droit à décharge de service. Le SNUEP-FSU s’oppose à toute généralisation des formations à distance (type m@gistère).

Le SNUEP-FSU demande l’abandon immédiat des formations sur temps de vacances scolaires.

**5. RECONVERSION – MOBILITÉ**

Alors que les conditions de travail des PLP se dégradent au fil des mauvaises réformes de ce gouvernement, la possibilité d’une 2e carrière s’éloigne pour beaucoup de PLP. La loi TFP appliquée à l’EN a permis de supprimer la plupart des compétences des CAP. Le SNUEP-FSU exige le maintien de ces dernières et réaffirme la nécessité du contrôle paritaire des opérations de mutation et de mobilité à l’intérieur du ministère. Le SNUEP-FSU demande que l’accès au corps des certifié·es sur liste d’aptitude soit réinstauré. Il demande aussi que des dispositions interministérielles soient prises pour permettre aux enseignant·es volontaires d’obtenir des détachements dans les autres versants de la FP et d’en faire davantage la promotion.

**6. DDF, ATDDF, CPE, TZR, CPIF**

**6.1. DDF et ATDDF**

*Corpus 5.1. Bourges*

Les DDF sont des acteurs incontournables dans les établissements, uniquement conseiller·es techniques du/de la chef·fe d’établissement et non supérieurs hiérarchiques des PLP.

Le SNUEP-FSU revendique un minimum d’un poste de DDF PLP par établissement accueillant des formations professionnelles, associé à un poste d’ATDDF et la mise en place d’une indemnité de fonction d’ATDDF.

Le SNUEP-FSU s’oppose à toute réduction de postes de DDF lors de fusion d’établissements et ou de passage en lycée polyvalent.

Le constat est une montée en puissance de la charge de travail et de substitution au corps d’inspection dans l’accompagnement aux examens (mise en place des épreuves de BTS, bac pro...) sans aucune compensation horaire et financière.

Le SNUEP-FSU s’oppose à l’élargissement des missions des DDF.

Le SNUEP-FSU rappelle son attachement au caractère fonctionnel de ces collègues enseignant·es PLP. Il réaffirme que le·la DDF est un·e conseiller·e technique du/de la chef·fe d’établissement et non un·e conseiller·e pédagogique.

**6.2. CPE : Toujours et encore des sujets d’inquiétude**

***6.2.1.*** *Consolider les missions éducatives*

L’identité professionnelle des CPE est régulièrement malmenée par de nombreuses tentatives de réorientation du métier vers la sphère managériale.

Le SNUEP-FSU estime que pour faire face à des conditions d’enseignement de plus en plus dégradées, CPE et enseignant·es doivent collaborer et investir en complémentarité les champs pédagogique et éducatif. Cette coopération est la seule voie pour rétablir la légitimité des équipes éducatives et enterrer définitivement l’héritage du « surveillant général ». Le SNUEP-FSU dans le cadre de la FSU a toujours œuvré pour renforcer le rôle éducatif et pédagogique du CPE qui est sa véritable identité professionnelle. Pour le SNUEP-FSU le·la CPE intervient auprès de l’ensemble de la communauté éducative ; il n’est ni personnel de direction, ni conseiller·e de l’équipe de direction, ni coordinateur·trice de la politique éducative de l’établissement.

La circulaire de 2015 ne gomme pas tous les litiges liés au temps de travail des CPE. En inscrivant noir sur blanc la référence aux 35 h hebdomadaires couvrant l’ensemble des activités relatives à leurs missions, elle constitue un point d’appui pour s’opposer aux abus d’autorité et créer un cadre commun d’application du temps de travail. Le SNUEP-FSU s’oppose à l’implantation de postes de CPE en services partagés, contraires à leur statut.

Le SNUEP-FSU défend le positionnement éducatif des CPE, il·elle est « concepteur/ conceptrice de son métier » et doit disposer d’une autonomie dans son activité éducative.

Le SNUEP-FSU rappelle que les responsabilités des CPE doivent s’exercer dans 3 domaines : le suivi des élèves, la politique éducative de l’établissement et l’organisation de la vie scolaire.

Le SNUEP-FSU exige :

**-** la création d’une agrégation pour les CPE ;

**-** la mise en place d’un système de compensation des dépassements horaires ;

**-** la suppression du service de petites vacances, la création de postes pour obtenir un taux d’encadrement d’un·e CPE pour 250 élèves ;

**-** que les CPE ne soient plus membres de droit dans les CA quel que soit le type d’établissement ;

**-** la possibilité d’aménagement des services au cours de la carrière ;

**-** l’étiquetage des postes logés lors du mouvement ;

**-** l’application stricte des astreintes des personnels logés pour nécessité absolue de service toute catégorie confondue ;

**-** la mise en adéquation des épreuves et des attendus du concours avec le référentiel de compétences professionnelles ;

**-** l’augmentation du nombre de postes aux concours et l’arrêt du recours à des personnels non-titulaires sur les postes de CPE vacants.

***6.2.2.*** *Évaluation des CPE*

Le SNUEP-FSU exige la création d’une inspection spécifique issue du corps des CPE afin que l’expertise sur le métier ne soit pas celle des chef·fes d’établissement, pour dissocier réellement le regard sur la pratique professionnelle (évaluation pédagogique) et les attendus du·de la supérieur·e hiérarchique direct·e (évaluation administrative). Pour sortir de l’arbitraire actuel, il faut définir des critères nationaux d’évaluation explicites et transparents en lien avec les textes qui régissent le métier. La part pédagogique peut prendre plus de poids grâce à un regard expert et indépendant des pressions hiérarchiques. Une double évaluation dans le contexte actuel pourrait s’avérer délétère pour beaucoup de CPE tant le regard sur le métier de certain·es inspecteurs·trices est éloigné des missions et pratiques.

***6.2.3.*** *Vie lycéenne*

La vie lycéenne est l’affaire de tou·tes les membres de la communauté éducative. Face au besoin vital de diffuser largement les valeurs de la République, le ministère a abandonné toute politique ambitieuse et dynamique pour les instances lycéennes, préférant essayer d’influencer la réflexion des élèves plutôt que de favoriser l’émergence de leur parole pour de véritables échanges constructifs entre les représentant·es élu·es et l’administration. Le SNUEP-FSU dénonce les tentatives d’instrumentalisation des instances lycéennes.

Les représentant·es élèves au CA sont désormais issu·es du CVL et élu·es par les délégué·es de classe. Les missions de ces derniers sont réduites aux seules problématiques de classe. Dans le même temps, les représentant·es au conseil de discipline sont désormais élu·es parmi les délégué·es de classe et non parmi les membres du CA. La mise en œuvre de la vie lycéenne rencontre toujours des difficultés, dues aux moyens, à l’équation locale et à l’impulsion des chef·fes d’établissement dont elle est malheureusement trop dépendante. Le·La CPE est trop souvent isolé·e pour pouvoir développer de façon satisfaisante « la vie lycéenne ». Beaucoup reste à faire pour une meilleure prise en considération de la parole des élèves, facteur déterminant de l’amélioration du climat scolaire.

Le SNUEP-FSU revendique :

**-** la mise en œuvre d’une véritable politique pour favoriser l’amélioration du climat scolaire ;

**-** une politique plus ambitieuse et volontariste pour ce qui est une des dimensions les plus valorisantes du métier de CPE ;

**-** le renforcement de la politique d’éducation à la citoyenneté ;

**-** de réels moyens d’action pour les éco-délégué·es ;

**-** une meilleure reconnaissance de l’accompagnement par les CPE des élèves élu·es dans les instances.

**6.3. TZR**

*Corpus 5.2. Bourges*

Le SNUEP-FSU dénonce le non-respect du statut quant à l’affectation des TZR. Il rappelle que les PLP doivent exercer principalement en LP, ÉREA et SEGPA, et revendique qu’il n’y ait ni obligation, ni contrainte pour les PLP à enseigner en collège ou dans les sections générales et technologiques de lycée.

Le SNUEP FSU rappelle que les TZR sans affectation n’ont pas vocation à être ATDDF ou aide documentaliste et qu’un emploi du temps sur 18 h doit être mis en place avec leur accord.

Le SNUEP-FSU revendique le versement de l’indemnité de sujétion spéciale de remplacement sans conditions.

Le SNUEP-FSU demande que les TZR ne soient pas affecté·es sur plus de 2 établissements avec des emplois du temps limitant au maximum leurs déplacements dont la durée doit être, dans tous les cas, raisonnable.

**6.4. CPIF**

*Corpus 5.5. Bourges*

Le SNUEP-FSU a fortement œuvré auprès du ministère pour que l’arrêté créant l’indemnité de fonction liée à la CLDS soit enfin publié et que l’indemnité soit versée à titre rétroactif à partir de la rentrée 2017.

La lutte contre le décrochage nécessite des personnels formés et titulaires. Le SNUEP- FSU revendique la possibilité de titularisation des nombreux personnels non-titulaires en CDD et en CDI par le biais du concours PLP CPIF (externe ou interne). Ce concours doit être rouvert. À défaut, il est impératif que ces collègues non-titulaires soient recrutés sur des contrats établis par les rectorats et non sur des contrats GIP qui augmentent leur précarité.

Le SNUEP-FSU poursuivra sa participation active, avec le SNES-FSU, au collectif national MLDS pour développer le travail syndical auprès des personnels MLDS, notamment par le biais de stages en académies.

**7. METTRE FIN À LA PRÉCARITÉ**

Pour le SNUEP-FSU, les missions de service public doivent être assurées par des fonctionnaires. Le recrutement d’agent·es non-titulaires sur ces missions doit s’arrêter.

**7.1. Les agent·es non-titulaires d’enseignement et d’éducation**

Le SNUEP-FSU réaffirme sa demande que les besoins pérennes des services publics et les besoins en remplacement soient assurés par des fonctionnaires. Il revendique l’arrêt du recrutement d’agent·es non-titulaires sur les missions d’enseignement et d’éducation.

**7.1.1.** *Plan de titularisation*

Malgré le plan de titularisations « Sauvadet », le nombre de non-titulaires est reparti à la hausse depuis 2017 dans l’EPP. Des concours restent fermés, des postes sont non pourvus et le recours à de nouvelles et nouveaux non-titulaires perdure pour pallier le recrutement insuffisant de nouveaux titulaires.

Le maintien dans la précarité de plus d’un·e PLP sur dix, davantage exposé·es à l’autoritarisme et aux pressions n’est toujours pas acceptable.

Le SNUEP-FSU revendique un plan de titularisation rapide des non-titulaires qui le souhaitent, en poste ou au chômage, prenant en compte les services effectués, suivant un calendrier et des modalités négociées. Ce plan ne peut exclure les personnels non-titulaires ne détenant pas les diplômes requis pour le concours.

Le SNUEP-FSU revendique l’ouverture de concours nationaux adaptés pour les non-titulaires ayant plus de trois ans d’ancienneté dans toutes les disciplines de l’EPP.

Les non-titulaires bénéficiant de ce plan doivent bénéficier, l’année de titularisation, des mêmes volumes de décharge et de formation que le SNUEP-FSU revendique pour les stagiaires des concours externes.

***7.1.2.*** *Reclassement*

La suppression de la clause butoir et l’instauration de la clause de sauvegarde, assurant un montant de rémunération égal à la rémunération perçue avant l’obtention du concours, permettent une meilleure prise en compte des services d’enseignement effectués. Cette prise en compte reste trop partielle.

Le SNUEP-FSU revendique la prise en compte à 100 % des services en qualité d’agent·e non-titulaire même en cas d’interruption supérieure à un an avant l’obtention du concours.

***7.1.3.*** *Des droits à obtenir et à défendre*

*Corpus 5.3.3. Bourges*

Dans l’attente d’un plan de titularisation, pour améliorer les conditions des non- titulaires, le SNUEP-FSU revendique :

**-** un établissement de rattachement et le remboursement des frais de déplacement pour les non-titulaires en CDI, dans les mêmes conditions que pour les TZR ;

**-** le recrutement des nouveaux CDI à temps complet ;

**-** la neutralisation des vacances scolaires entre deux CDD dans le décompte des droits à accès au CDI ;

**-** les mêmes allègements de service et remboursements de frais de déplacement que les titulaires pour service partagé sur plusieurs établissements.

L’instauration d’une indemnité de fin de contrat est effective dans la FP pour les contrats signés après le 1er janvier 2021. Seuls sont concernés les personnels dont la durée cumulée des contrats est inférieure à un an. Le SNUEP-FSU dénonce ces limitations, les non-titulaires étant par définition précaires. Le SNUEP-FSU revendique l’attribution d’une indemnité de précarité pour tous les personnels en fin de contrat quelle que soit la durée cumulée des contrats.

Le SNUEP-FSU s’oppose activement à la nouvelle réglementation du régime d’assurance chômage qui pénalise fortement les non-titulaires. Il revendique sa suppression, le rétablissement et l’amélioration des droits au chômage des non-titulaires.

Le SNUEP-FSU revendique l’établissement des contrats couvrant l’année scolaire jusqu’au 31 août et l’attribution dès la fin du contrat, à chaque non-titulaire, de son dernier salaire, de son certificat de travail et de l’attestation employeur (permettant le déclenchement des droits à l’indemnisation).

***7.1.4.*** *CCP*

Les CCP doivent voir leurs compétences élargies à l’examen de l’ensemble des situations individuelles et être des instances de recours sur tous les éléments de contrat : rémunération, reconnaissance de la qualification, non-renouvellement, affectation, accompagnement...

**7.2. Pour un corps des accompagnant·es aux personnes en situation de handicap**

La transformation des AVS en AESH a permis une légère amélioration des conditions d’emploi sans garantir la fin de la précarité : accès au CDI insuffisant et le temps partiel forcé reste très majoritaire. Les circulaires de 2019 sont interprétées différemment selon les académies et bien souvent en la défaveur des AESH et de leurs conditions d’exercice et de rémunération. L’harmonisation au niveau national des modalités d’établissement des contrats et de gestion des services est impérative. Le SNUEP-FSU revendique la création d’un corps de catégorie B-type de la FP intégrant les AESH déjà recruté·es.

La création des PIAL a fait passer la gestion des AESH d’une logique d’accompagnement des élèves à une logique de gestion des moyens : la notification de la MDPH prescrit le temps d’accompagnement nécessaire mais le budget ministériel détermine le temps d’accompagnement financé. Cette nouvelle gestion permet de mutualiser les accompagnant·es et de faire varier l’emploi du temps des AESH suivant les semaines tant en termes d’élèves accompagnés que d’horaire ou de lieu d’exercice. Le taux d’encadrement des élèves peut ainsi ne pas respecter les prescriptions. Le SNUEP-FSU dénonce cette volonté de rationaliser le temps des AESH qui dégrade considérablement leurs conditions de travail et ne cache pas la volonté du ministère de pallier la crise de recrutement des AESH.

Les personnels en situation de handicap peuvent être accompagnés d’un·e agent·e pour compenser le handicap dans l’exercice des fonctions. Ces APSH relèvent des mêmes dispositions que les AESH. Pour le SNUEP-FSU, l’affectation d’un·e APSH répond à un besoin indépendamment d’une ligne budgétaire prédéfinie. Demandé par la médecine de prévention, l’accompagnement doit être mis en œuvre et l’APSH bénéficier d’une formation spécifique.

Pour toutes et tous les AESH et APSH actuellement sous contrat, le SNUEP-FSU revendique :

**-** un emploi à temps complet à la demande de l’agent·e ;

**-** une répartition du temps de travail qui prenne en compte la réalité du travail réalisé (réunions, préparation matérielle, rendez-vous avec les différents professionnels, temps de trajet entre les lieux d’exercice...) ;

**-** le versement des indemnités pour exercice dans les établissements de l’éducation prioritaire ;

**-** le remboursement des frais de déplacement effectué dans le cadre de leur mission ;

**-** l’amélioration des conditions de travail notamment la limitation de la mutualisation des accompagnements ;

- l’accès à l’ensemble des dispositifs de l’action sociale ;

- leur recrutement par les services déconcentrés de l’État pour les missions d’accompagnement ;

**-** le développement d’une réelle formation professionnelle sur le temps de travail, initiale et continue, qui tienne compte des différents aspects et de l’évolution du métier.

**7.3. Assistant·e d’éducation : Pour une réelle ambition éducative au XXIe siècle...**

Les AED sont toujours dans une situation précaire difficilement compatible avec des études ou le suivi d’une formation qualifiante. À peine la moitié des 55 000 AED exercent à temps complet et très peu bénéficient du droit à la formation. Les missions confiées aux AED augmentent alors que les effectifs sont en diminution constante, ce qui accroît la charge de travail. Les pressions hiérarchiques mettant en balance le renouvellement de contrat ne sont pas rares.

Le SNUEP-FSU dénonce la précarité, les conditions de travail et le manque de reconnaissance de l’administration envers les AED. Il dénonce aussi le détournement des missions d’autres personnels vers les AED.

Le SNUEP-FSU exige le respect de leurs missions réglementaires. Pour améliorer les conditions de travail, il demande une augmentation des moyens financiers et humains alloués à ces missions.

Pour une vraie reconnaissance professionnelle, les AED doivent être intégrés à la vie collective des équipes pédagogiques et éducatives de l’établissement (accès à la salle des professeurs, casiers individuels...). Cette reconnaissance passe aussi par la prise en compte des conditions d’exercice au même titre que les autres personnels : prime pour les AED recrutés en établissement classé REP/REP+ et bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire pour exercice dans des établissements sensibles.

Le SNUEP-FSU souhaite que la fonction d’AED offre davantage de perspectives et que soit visée la sortie de la précarité. Le SNUEP-FSU doit initier un travail de défense des AED et de revendication pour l’amélioration de leurs conditions de travail et de leur rémunération. Dans ce cadre, il travaille à une construction revendicative de conditions d’emploi et de rémunération plus favorables que le recrutement par contrat.

Le SNUEP-FSU se donne un mandat d’étude sur le statut des AED.

**7.4. GRETA-CFA**

Suite à la promulgation de la loi *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel*, les CFA académiques ont été absorbés par les GRETA avec une gestion commune par l’intermédiaire du GIP.

Il en résulte :

**-** de nouvelles missions liées à l’apprentissage pour les CFC ;

**-** une remise en cause des contrats de travail pour les personnels des CFA académiques avec une ORS passant de 648 h à 810 h, c’est-à-dire une dégradation de leur statut ;

**-** une mutualisation de services ;

**-** le risque pour les personnels d’un non-renouvellement des CDD voire des licenciements de CDI.

Le SNUEP-FSU revendique, pour les personnels enseignants des GIP GRETA-CFA :

**-** les mêmes ORS que celles des titulaires, sur 36 semaines ;

**-** l’harmonisation nationale des règles et pratiques de gestion des personnels ;

**-** un recrutement académique et non local, le recteur·la rectrice étant l’employeur et l’autorité administrative de recrutement des personnels ;

**-** une amélioration significative des conditions d’emploi par l’alignement de leurs conditions d’exercice sur celles des titulaires ;

**-** la prise en compte de l’ensemble des services effectués – en formation initiale, dans différents GRETA et au GIP – pour l’accès au CDI et pour l’éligibilité aux concours. Les personnels des GIP GRETA-CFA doivent avoir accès à tous les concours de l’EN.

**8. FINS DE CARRIÈRE ET RETRAITE**

*Corpus 6 et 7 Bourges 2017*

Depuis 2018, le gouvernement Macron, par son projet de loi de réforme des retraites, montre sa volonté de destruction de notre système de retraite solidaire par répartition par la mise en place d’un régime universel par points ultra-individualisé et de l’âge pivot. Les conséquences seront un nouveau recul de l’âge de départ et une baisse importante du montant des pensions. Le SNUEP-FSU s’opposera à cette loi quelle que soit la contrepartie de rattrapage salarial.

Malgré l’augmentation future du nombre de retraité·es, le SNUEP-FSU s’oppose au plafonnement à 14 % du PIB de l’enveloppe dévolue aux pensions, entraînant une baisse drastique des pensions. La crise sanitaire du coronavirus a démontré la dangerosité du plafonnement avec la baisse du PIB de près de 10 points.

Le SNUEP-FSU réaffirme son attachement au Code des pensions, au droit à la retraite à 60 ans avec un taux de remplacement de 75 %, sans décote ni surcote, basé sur les 6 derniers mois, aux 37,5 annuités.

Le SNUEP-FSU exige le respect de l’égalité F/H tant sur le déroulement de carrière et l’égalité de traitement, que sur le niveau des pensions.

Le SNUEP-FSU revendique que les années d’exercice en tant que non-titulaire soient considérées comme durées cotisées dans la FP.

Le SNUEP-FSU exige une vraie prise en compte des bonifications familiales pour le calcul de la retraite avec l’attribution de 4 trimestres par enfant sans conditions et pour chaque parent.

Dans le cadre du congé de solidarité familiale, l’obligation pour l’agent·e de cotiser pour sa retraite sous la forme d’un prélèvement sur son allocation journalière d’accompagnement est scandaleuse. Le SNUEP-FSU revendique que les droits à la retraite soient maintenus sans conditions durant toute la durée du congé.

Les carrières continuant de s’allonger et les conditions de travail ne s’améliorant pas, le SNUEP-FSU revendique des possibilités attractives d’exercice à temps partiel en fin de carrière avec la remise en place de la cessation progressive d’activité (CPA) dès 55 ans avec maintien intégral du traitement.

**9. RETRAITÉ·ES**

Depuis le congrès national de 2017 et l’arrivée au pouvoir d’E. Macron, la situation des retraité·es a continué de se dégrader. La crise sanitaire a confirmé que les citoyen·nes n’étaient pas tous égaux. Les retraité·es paient le prix fort, en termes de décès, notamment les personnes en perte d’autonomie. Le gouvernement, par ses annonces, a fait des retraité·es une catégorie à part.

Hausse de la CSG, gel des pensions, les mesures d’austérité imposées par le gouvernement pèsent sur des pensions déjà trop maigres et réduisent toujours plus le pouvoir d’achat des retraité·es, fragilisant les plus précaires, c’est-à-dire avant tout les femmes, aux ressources bien souvent réduites. C’est 3 % de perte de pouvoir d’achat en 2019 et l’équivalent d’un mois de pension en moins sur 3 années pour la grande majorité.

Le SNUEP-FSU revendique l’indexation des pensions sur l’évolution des salaires et l’augmentation immédiate des pensions pour compenser la perte de pouvoir d’achat depuis une dizaine d’années.

La nécessité de la prise en charge de l’autonomie est incontestable. Le gouvernement lui consacre une 5e branche de la Sécurité sociale sans gestion paritaire comme les autres branches. Son financement se fera par des mesures de transferts mais aussi et surtout par l’impôt (CSG), par des mesures d’économies sur des allocations (AAH, APA) et des niches sociales et fiscales, ainsi que par le recours à des financements privés pour la solvabilisation du reste à charge. En créant cette 5e branche, le gouvernement envisage donc des mesures d’économies et des prélèvements obligatoires, la prise en charge du handicap et de la dépendance va encore reposer largement sur les familles. Le SNUEP-FSU le dénonce. Pour le SNUEP-FSU, cette branche supplémentaire ouverte aux complémentaires santé et aux assurances privées n’a pas lieu d’être. L’autonomie est un risque inclus dans la branche maladie. Pour le SNUEP-FSU, le sujet de la prise en charge de la perte d’autonomie à la maison ou en établissement est une mission de service public.

Au-delà de la création de cette 5e branche, le gouvernement annonce une loi *Grand âge et autonomie* pour 2021 avec notamment au centre des discussions : le maintien à domicile, la refonte des Ehpad et le soutien aux aidant·es. Pour le SNUEP-FSU, le maintien à domicile doit s’accompagner d’un recrutement massif de personnels formés et compétents avec une revalorisation des salaires. L’État doit en assurer le financement et instaurer une rémunération du congé de proche aidant. La situation de la personne doit définir les missions nouvelles des Ehpad (soins de suite, maison de répit, hébergement évolutif, Ehpad à domicile...).

**10. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

Les stéréotypes sociétaux restent un puissant frein à l’égalité professionnelle. Aucune politique ambitieuse en matière d’égalité n’a été mise en place renforçant ainsi la division sexuée de l’orientation. Cette orientation différenciée impacte ensuite les carrières des femmes très nombreuses dans les métiers dits « féminisés » sur des emplois souvent précaires, peu valorisés, à temps non complet et sous-payés (l’exemple des AESH est emblématique). Le SNUEP-FSU revendique une grande campagne de sensibilisation sur les stéréotypes et des formations solides pour tous les personnels. Les référent·es égalité filles-garçons doivent bénéficier de temps de décharge ou à défaut d’au moins une IMP.

Le SNUEP-FSU revendique une amélioration de l’articulation vie privée/vie professionnelle comme l’exige le plan d’action *Égalité femmes-hommes* au MENJS. Des guides de bonne pratique doivent être distribués à toutes les équipes de direction afin que l’organisation des établissements (emplois du temps, réunions, investissement sur les projets...) et les évaluations des personnels prennent en compte le temps de vie des femmes qui reste toujours plus contraint que celui des hommes. Un plan d’investissement doit se déployer pour un grand service public de la dépendance et de la petite enfance car ces tâches incombent toujours majoritairement aux femmes.

L’objectif de résultat en matière d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être affirmé et le ministère doit aussi s’attaquer aux causes. Le PPCR instaurant l’obligation de promouvoir un nombre de femmes et d’hommes proportionnel à leur représentation dans le corps des PLP est un premier pas. L’action syndicale a permis d’obtenir des avancées significatives dans le protocole d’accord 2018 « Égalité professionnelle femmes hommes dans la Fonction publique » signé par la FSU. Il est dorénavant nécessaire que ce plan gagne en ambition dans ses déclinaisons locales au MENJS pour éradiquer toutes les inégalités professionnelles. Des moyens doivent être fléchés pour financer des mesures de rattrapage salarial et de carrière.

La suppression des compétences des CAP en matière d’avancement, de promotion et même de mobilité représente une contradiction majeure à affronter.

Pour que les victimes de violences sexistes et sexuelles soient entendues et protégées le SNUEP-FSU revendique :

**-** un budget dédié clairement identifié ;

**-** le fonctionnement effectif des cellules d’écoute avec des personnels formés par des associations professionnelles féministes et un suivi qualitatif ;

**-** les référent·es égalité doivent être déployé·es dans tous les départements sur des temps complets ;

**-** une protection renforcée pour les victimes et une prise en charge des coûts consécutifs aux violences.

**11. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

Pendant la crise sanitaire, les CHSCT ont fait preuve de leur nécessité, notamment face à un employeur ne défendant pas ses salarié·es. La volonté gouvernementale de supprimer les CHSCT à l’issue des élections professionnelles de 2022 est l’ultime symptôme du peu de cas qu’il est fait de la santé et la sécurité des agent·es, et de la volonté de contourner l’obligation de l’employeur de protéger ses personnels et d’abandonner toute culture de prévention au travail pour se contenter d’une simple gestion a posteriori des problèmes.

**11.1. Sécurité au travail**

Les actions de prévention de base comme la mise à disposition des équipements de protection, la réunion régulière des CHS, les exercices obligatoires d’évacuation, incendie ou de confinement... ne sont pas effectuées dans la majorité des EPLE (65 % les ont réalisés effectivement en 2018-2019). Pour le SNUEP-FSU, l’organisation des exercices de sécurité doit être effective. Le SNUEP-FSU revendique un droit à la formation aux premiers secours et au maniement des extincteurs tous les 5 ans.

**11.2. Pour un service public de prévention**

Les unités ISST dans les rectorats disposent de budgets symboliques et sont de plus en plus souvent contournés dans la gestion des crises. Les assistant·es de prévention dans les EPLE n’ont toujours aucun moyen horaire et les médecins de prévention sont toujours en nombre largement insuffisants.

Le SNUEP-FSU exige :

**-** la mise en place d’un vrai service public de prévention avec un statut plus attractif pour la médecine de prévention ;

**-** une indépendance garantie des ISST avec des moyens coercitifs ;

**-** des moyens en décharge pour les assistant·es de prévention dans les EPLE.

La prévention au travail doit faire partie des formations obligatoires des professeur·es stagiaires et tous les personnels doivent pouvoir en bénéficier via la formation continue. Les personnels doivent bénéficier d’une visite médicale de prévention, a minima tous les 5 ans.

En pleine crise sanitaire, le gouvernement a fait voter la suppression de l’Observatoire national de la sécurité et de l’accessibilité des établissements d’enseignement qui a pourtant montré son utilité pendant la crise sanitaire. Le ministère renvoie ses missions à une cellule interne à l’EN. Ainsi, la transparence et l’information indépendante sur l’état sanitaire et sécuritaire des bâtiments scolaires disparaissent, le ministère s’auto-évaluant et s’auto-contrôlant. Le SNUEP-FSU demande le rétablissement de l’Observatoire : le contrôle et l’évaluation de la sécurité et de l’accessibilité des établissements d’enseignement doit être indépendant.

**11.3. Équipements de protection individuelle**

SNUEP-FSU est à l’origine de l’obligation du financement des EPI dans les budgets des EPLE. Néanmoins cette obligation n’est pas encore suffisamment respectée car trop souvent financée par des chapitres relevant des collectivités territoriales et pas de l’employeur. Le SNUEP-FSU revendique donc la création d’une ligne budgétaire ministérielle permettant l’équipement des enseignant·es en EPI.

**11.4. Pour la suppression du jour de carence**

Le retour du jour de carence pousse les personnels à limiter le recours à leurs droits à congés maladie ce qui dégrade leur santé et aboutit in fine à des arrêts plus longs et plus nombreux. Le SNUEP-FSU revendique l’abrogation de cette pénalité injuste et inefficace.

***ZOOM NUMÉRIQUE***

La crise sanitaire et les confinements ont été des accélérateurs d’usage du numérique dans la vie professionnelle et dans la vie personnelle. L’économie du numérique est plébiscitée par le gouvernement en ignorant presque les mésusages ainsi que les conséquences sur les personnels, les élèves et plus généralement les citoyen·nes.

Le SNUEP-FSU n’a pu initier comme il le souhaitait son mandat d’étude sur le numérique. De premiers éléments, dont certains sont en écho de la crise sanitaire récente, doivent permettre au SNUEP-FSU de faire vivre davantage ce mandat d’étude.

**Numérique et enseignement**

Si, dans le cadre de la culture commune, on peut accepter l’enseignement de quelques notions d’algorithmique en mathématiques et, en Éco-Droit, des droits de chacun⋅e face aux usages du numérique, les notions « numériques » figurant dans les programmes et les référentiels devront se limiter aux strictes nécessités du métier visé par le diplôme.

Comme le SNUEP-FSU l’a déjà affirmé, l’usage du numérique ne doit être considéré que comme un outil pédagogique parmi d’autres et non une fin en soi. Il appartient donc à l’enseignant⋅e, dans le cadre de sa liberté pédagogique et sans y être contraint, d’utiliser ou non cet outil en fonction de l’efficacité de ce dernier au regard de ses attendus.

**Numérique et organisation du travail**

Le confinement pendant la crise du coronavirus a mis en lumière l’absence de définition des obligations de service des enseignant·es, CPE, AED et AESH pour exercer en télétravail.

Si dans le cadre général, le télétravail est mis en place à la demande de l’agent·e, les missions d’enseignement, d’éducation et d’accompagnement ne peuvent rentrer dans ce cadre. L’enseignement à distance doit rester une exception en cas de confinement.

Pour la mise en œuvre d’un enseignement à distance, les personnels doivent être équipés (matériel, connexion) par l’EN et formés à l’utilisation de logiciels et de plateformes numériques partenaires de l’EN et respectant le RGPD.

Les interactions ainsi que les cours et réunions en visioconférence se déroulent uniquement sur les heures d’ouverture habituelles de l’établissement. Les visioconférences et appels téléphoniques ne sont pas obligatoires. Pour les appels téléphoniques, un téléphone professionnel doit être fourni à l’agent·e.

Le SNUEP-FSU exige que le droit à déconnexion soit respecté et que les CHS et CHSCT soient saisis sur les risques psycho-sociaux liés à l’enseignement à distance.

Dans les situations de confinement partiel ou pour la scolarisation d’élèves ne pouvant être présent·es dans l’établissement, le SNUEP-FSU s’oppose au cumul présentiel et distanciel pour les enseignant·es. À ce titre le SNUEP-FSU affirme que la continuité pédagogique ne doit pas être un enseignement à distance.

Pour le SNUEP-FSU, l’enseignement ne doit se faire qu’en présentiel.

**Numérique et société**

L’usage du numérique auprès des enfants doit être encadré : il représente un réel danger pour la santé, le développement du cerveau et les capacités sociales des plus jeunes.

Les outils numériques doivent être au service des citoyen·nes, à qui on doit donner les moyens de contrôler l’usage qui est fait de leurs données personnelles. Le droit à l’oubli numérique doit être facilité. Une vigilance doit s’exercer vis-à-vis d’applications qui donnent des services mais qui asservissent leurs utilisateurs·trices mais aussi les travailleur·euses du numérique comme les plateformes de service ou encore les fermes à clicks. Le développement du numérique et de l’intelligence artificielle contient potentiellement le risque de voir disparaitre un grand nombre de métiers, entraînant dans la précarité les salarié·es de ces secteurs. De même, les outils numériques permettent un contrôle global des populations (vidéo-surveillance, partage de fichiers, de données, contrôle des réseaux sociaux) et peuvent représenter un danger pour les démocraties, tout autant que la récupération des données par les grandes entreprises du numérique qui ensuite les « marchandisent » aux États.