

## **THÈME 2**

### **POUR LA RÉAFFIRMATION DE NOTRE STATUT ET LA REVALORISATION DE NOTRE MÉTIER**

*Les réformes successives de l'État, marquées par la persistance de choix libéraux, ont pour objectif de réduire la dépense publique et donc les missions des services publics. Des réformes menées au sein même des ministères vont aussi dans le sens de la mise à mal de certaines missions. L'affaiblissement régulier et organisé des recettes de l'État, la captation des recettes en faveur de l'enrichissement des actionnaires, la part croissante des dépenses en aides accordées au patronat via notamment le pacte de responsabilité et le CICE, ainsi que le crédit impôt recherche, contribuent au désengagement de l'État et n'ont pas permis de réduire le chômage.*

*L'emploi public est globalement en baisse, près de 7 000 postes de fonctionnaires ont été supprimés entre 2013 et 2015. En réalité, ce sont 37 700 postes qui ont été supprimés, les 30 700 créations annoncées ne sont que des transferts vers les ministères dits prioritaires. Les coupes budgétaires se succèdent (46 milliards € depuis 2013 et 50 milliards € programmés entre 2015 et 2017), sans oublier le gel du point d'indice qui a permis à l'État d'économiser plus de 40 milliards € depuis 2010.*

*Cette dégradation creuse les inégalités sociales et territoriales et génère de la souffrance au travail pour les personnels. La disparition des services publics en zones rurales dégrade les conditions de vie et contribue à leur perte d'attractivité. Leur faible présence dans certains territoires ghettoïse encore plus ces derniers. Cela contribue à un sentiment d'abandon qui peut se manifester par un vote vers les idées d'extrême droite. Cette dégradation est encore plus prégnante dans les DOM.*

#### **1. RÉORGANISATION ADMINISTRATIVE TERRITORIALE DE L'ÉTAT**

Si le gouvernement a maintenu les 23 académies métropolitaines, il crée 13 « régions académiques » correspondant aux 13 régions métropolitaines, chacune étant dotée d'un « recteur de région académique ». Ce dispositif qui doit permettre à l'EN de parler d'une seule voix au/à la président-e de région, suscitent des inquiétudes. Les pouvoirs propres du recteur ou de la rectrice de région académique sont très importants. Ainsi, ouvrir sans cadre national toutes les possibilités de services interacadémiques voire interrégionaux dépasse largement l'objectif d'une adaptation à la nouvelle donne régionale. Les mutualisations de services entre académies entraîneront des suppressions de postes administratifs, une dégradation de la qualité du service rendu. Par ailleurs, la fusion des régions ouvre la voie à la régionalisation de l'Éducation. Autant la coordination entre académies d'une même région est nécessaire, autant la création d'un nouvel échelon hiérarchique est inutile, voire dangereuse. Le SNUEP-FSU s'oppose au transfert de la compétence collège aux métropoles ou aux communautés d'agglomération.

Le SNUEP-FSU réaffirme son opposition à toute régionalisation de l'Éducation et à tout nouveau transfert de compétences. Dotation, gestion des postes, statut, recrutement et gestion des personnels de l'EN doivent rester des prérogatives de l'État et de ses représentant-es territoriaux (départements, académies, ministère). Pour des services publics permettant l'égalité de tou-tes sur l'ensemble du territoire et plus particulièrement dans son champ de syndicalisation, le SNUEP-FSU s'oppose à la régionalisation de l'enseignement professionnel public et de ses enseignant-es, les PLP.

#### **2. STATUT ET CARRIÈRE**

##### **2.1. Un statut remis en cause**

Le statut des fonctionnaires est ouvertement attaqué de toutes parts.

Le retard pris à l'adoption du projet de loi déontologie éclaire le refus gouvernemental de considérer la FP comme un atout.

L'offensive contre le statut est à rapprocher de celle contre le Code du travail. L'opposition entre travailleurs et travailleuses public/privé est une manipulation qui vise avant tout à remettre en cause les acquis sociaux et qui cherche à imposer des politiques de régression sociale.

En présentant les services publics comme un coût plutôt que comme un investissement, elle instrumentalise les exigences légitimes de la population en termes de qualité du service rendu, de démocratie, qui ne peut être rendu qu'avec des moyens suffisants.

Le SNUEP-FSU défend le statut de la FP seul à même de répondre à ces exigences et de porter l'intérêt général. Elle permet le respect de la déontologie des professions.

## **2.2. Nouveau Management Public**

Le NMP, transposition des techniques du privé sur le public, est incompatible avec la notion même de service public. Mis en place avant tout pour réduire les coûts, il remet en cause l'idée même du service public.

Les personnels confrontés à ces méthodes managériales voient le quotidien de leur travail et leur rapport à celui-ci profondément affectés. Pour combattre cette évolution, le SNUEP-FSU revendique la suppression des dispositifs destinés à développer les pressions managériales.

Pour un fonctionnement plus démocratique et transparent, la lettre de mission négociée par le/la chef-fe d'établissement et le rectorat doit être connue de tou-tes. Elle doit devenir un document unique pour l'ensemble de l'équipe de direction, porté à la connaissance du CA.

## **2.3. Valeur professionnelle**

C'est une notion présente dans le statut général, dont le contenu et la portée doivent être débattus dans le contexte présent. Le SNUEP-FSU entend mettre en avant sa conception de la valeur professionnelle, construite sur la qualification, la formation, l'expérience professionnelle et le sens du service public, en particulier le souci permanent de l'intérêt général. Le SNUEP-FSU s'oppose à la conception que l'institution veut aujourd'hui lui donner : disponibilité pour les travaux supplémentaires, projets, docilité... Certains membres des différentes hiérarchies recherchent, en passant par les pressions exercées sur les personnels, une notion de « mérite » qui menace de plus en plus souvent la professionnalité des agent-es et leurs droits, notamment les droits syndicaux. Il faut donc combattre la référence systématique au mérite.

De ce fait, les modalités d'accès à la classe exceptionnelle prévues dans le PPCR doivent être totalement abrogées, afin de permettre à tou-tes d'atteindre cette classe exceptionnelle sans aucune référence à un quelconque mérite.

## **2.4. Traitement**

Le gel du point d'indice (de 2010 au 13 juin 2016) aboutit à une perte substantielle de pouvoir d'achat qui entraîne une diminution forte de l'attractivité de nos métiers.

Le SNUEP-FSU revendique la fin de toute politique de gel du point d'indice, acte son déblocage depuis juin 2016 mais en souligne toutefois l'insuffisance pour rattraper une situation largement dégradée et demande son indexation sur les prix et l'attribution de 60 points additionnels. La situation actuelle commande des mesures de rattrapage.

Le SNUEP-FSU exige des négociations salariales annuelles.

Le SNUEP-FSU est porteur de propositions de revalorisation de l'ensemble de la carrière des personnels.

Une véritable revalorisation doit passer par la suppression de la HC et de la nouvelle classe exceptionnelle, accompagnée de la remise à plat des grilles de rémunérations et des rythmes d'avancement pour arriver à :

- une entrée dans le métier à l'indice 540 INM ;
- la création de 2 échelons supplémentaires ;
- la refonte des grilles indiciaires en une échelle unique sur 13 échelons à l'indice terminal 1063 INM ;
- un rythme d'avancement rapide en début de carrière et identique pour tou-tes : le 7<sup>e</sup> échelon en 9 ans à l'indice 800 INM ;
- l'abandon de la première heure supplémentaire obligatoire ainsi que toutes les autres heures supplémentaires dans un souci de partage du travail et pour préserver la qualité de l'enseignement ;
- l'intégration de toutes les indemnités dans le traitement indiciaire.

Le SNUEP-FSU dénonce et combat tout dispositif d'avancement ou de rémunération basé sur la notion subjective de mérite.

Le SNUEP-FSU refuse toute nouvelle compétence donnée aux chef-fes d'établissement dans le domaine de l'évaluation des enseignant-es.

## **2.5. Reconstruction de la grille et déroulement des carrières**

Au cours de la concertation PPCR et devant le constat du tassement des grilles, le SNUEP et la FSU ont défendu le principe d'une réorganisation cohérente des grilles et le maintien de catégories (A, B ou C) en référence au niveau de qualification.

Le SNUEP-FSU revendique des carrières revalorisées, parcourues à un rythme unique le plus favorable aux agent-es, sans obstacle de grade.

Dans le cadre des nouvelles grilles PPCR, le SNUEP-FSU veillera à ce que l'engagement d'une carrière se déroulant sur au moins 2 grades soit formalisé et effectif, en continuant de revendiquer un déroulé de carrière sur une classe unique pour tou-tes. Le SNUEP-FSU s'oppose à la classe exceptionnelle équivalente à peu de chose

près au GRAF. Il constitue un grade supplémentaire lié à l'exercice de certaines fonctions, à l'affectation sur certains postes. La création d'un 2<sup>e</sup> vivier pour une minorité d'agent-es ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle va dans le même sens que la volonté managériale d'en limiter l'accès à seulement une partie des agent-es.

Le SNUEP-FSU revendique l'accès de tou-tes à l'indice terminal du corps ou du cadre d'emplois à la fin d'une carrière complète. Les critères de départage des promouvables, comme les volumes de promotion, sont des éléments déterminants pour cet objectif et pour assurer l'égalité de traitement.

## **2.6. Pondération : pour l'égalité de traitement**

Le ministère a mis en place une indemnité de sujétion spécifique aux enseignant-es assurant au moins 6 h de service hebdomadaire d'enseignement en 1<sup>ère</sup> et T<sup>ale</sup> bac pro et dans les classes de CAP. Cette indemnité est présentée comme compensatrice de la pondération de 1,1 qui s'applique uniquement aux enseignant-es ayant un service en 1<sup>ère</sup> et T<sup>ale</sup> de la voie générale et technologique. Il est facile de s'apercevoir que l'apport financier n'est pas le même ! Le SNUEP-FSU réclame *a minima* une indemnité équivalente à celle de leurs homologues certifié-es équivalente à une HSA. La revalorisation de la voie professionnelle passe aussi par cette égalité entre agent-es.

Lors du CTM du 11 février 2015, le SNUEP-FSU avec l'intersyndicale de l'EPP a fait voter un amendement demandant que tou-tes les PLP puissent bénéficier de la pondération au même titre que les certifié-es ou agrégé-es. Cet amendement s'inscrit pleinement dans notre action revendicative contre le décret d'août 2014 portant sur les statuts et obligations de services des enseignant-es du 2<sup>nd</sup> degré. Il a recueilli un vote favorable de l'ensemble des OS sauf une. Le SNUEP-FSU continuera à se mobiliser pour obtenir cette pondération.

## **2.7. ORS et Indemnités pour Mission Particulière**

Le SNUEP-FSU revendique une obligation de service de 15 h (hebdomadaires) devant élèves et 3 h de concertation pédagogique, permettant un réel travail en équipe disciplinaire (préparation des TP, échange de pratiques...), pluridisciplinaire (prise en compte de la spécificité professionnelle) et pluri-professionnelle.

Nos missions ont été redéfinies lors des modifications statutaires du décret du 20 août 2014. Le service d'enseignement hebdomadaire à 18 h reste la norme. L'ORS prend en compte des missions obligatoires telles que la préparation des cours, le suivi et l'accompagnement des élèves, ainsi que la participation aux diverses réunions (pédagogiques, conseils de classe, conseils d'enseignement...) mais sans définir une limite d'heures, ce qui ouvre la porte à tous les excès. Ce manque de cadrage dans ces missions entraîne un accroissement des pressions des CE sur le temps de présence des enseignants dans les EPLE.

Certaines missions complémentaires qui relèvent du volontariat sont qualifiées désormais de missions particulières et font l'objet d'indemnités spécifiques IMP.

Un cadrage national a été mis en place prenant en compte le niveau de rémunération et la définition des missions, mais il laisse encore une part importante d'incertitude notamment sur le volume des IMP disponibles par établissement sachant que ces indemnités sont financées à moyens constants.

Le SNUEP-FSU considère que les IMP contribuent aux inégalités entre collègues d'un établissement à un autre et au sein d'un même établissement ; elles permettent de franchir un pas supplémentaire vers la caporalisation et le manque de transparence et renforcent les pouvoirs du CE.

Dans la mesure où ces missions alourdissent considérablement la charge de travail des personnels au détriment de leur cœur de métier, le SNUEP-FSU revendique des décharges horaires en lieu et place des IMP.

## **2.8. Évaluation des enseignant-es**

### **2.8.1. La nécessité d'une évaluation**

L'évaluation du travail des fonctionnaires est un principe instauré dès le début de la notion de FP. Elle a pour but de valider la conformité du travail réalisé par l'agent-e et l'affranchir de tout autre jugement porté par un élément extérieur au service.

L'évaluation du fonctionnaire est donc une nécessité qui garantit l'indépendance de l'agent-e et le protège de pressions extérieures. En effet si le travail de l'agent-e est jugé conforme aux textes par sa hiérarchie, nul ne peut remettre en cause ce travail.

### **2.8.2. Double évaluation : un impératif**

Depuis 2002, les fonctionnaires sont évalué-es sur le principe d'un entretien conduit par le/la supérieur-e hiérarchique direct-e portant sur les résultats professionnels de l'agent-e. Les enseignant-es du 2<sup>nd</sup> degré font exception car ils font l'objet d'une double évaluation : administrative par le/la CE, pédagogique par les IEN.

Le SNUEP-FSU réaffirme son attachement à cette double évaluation avec prépondérance de l'évaluation pédagogique qui correspond au cœur du métier avec un cadrage national des critères.

Vouloir réduire l'évaluation à la seule partie administrative, c'est donner encore plus de pouvoir aux CE dans un contexte de dérèglementation, d'autonomie des établissements, de pilotage par les résultats, de NMP, de caporalisation. C'est aussi nier que l'action pédagogique constitue le moteur de l'évolution positive du service public d'éducation.

Le SNUEP-FSU s'opposera, comme il l'a déjà fait en 2012, à toute tentative de remise en question de cette double évaluation.

### **2.8.3. Une évaluation protectrice et formatrice**

Pour le SNUEP-FSU, l'évaluation et particulièrement l'inspection, doivent être protectrices et formatrices.

Protectrice parce qu'elle va valider les pratiques de l'enseignant-e ou du CPE et donc le soustraire aux pressions extérieures, aux jugements notamment des parents, des élu-es, qui ne doivent pas devenir évaluateurs/trices. De fait, le SNUEP-FSU exclut tout projet qui envisagerait l'évaluation des enseignant-es par les résultats de leurs élèves. Formatrice parce qu'elle doit être conçue comme un des éléments de la formation continue, un moment de conseil et d'échanges sur les pratiques pédagogiques.

Pour cela les IEN doivent redevenir des pédagogues et abandonner leur costume de VRP des réformes imposées. Ils/Elles doivent aussi être issu-es de la discipline du corps d'origine des collègues inspecté-es pour plus d'efficacité, particulièrement dans les disciplines professionnelles et pour les CPE. Aussi le SNUEP-FSU rejette les inspections réalisées par des chargé-es de mission coopté-es et par des DDFPT.

### **2.8.4. Une évaluation déconnectée de la carrière**

Pour le SNUEP-FSU l'évaluation doit contribuer à l'amélioration du service public d'éducation par l'amélioration de la qualité du travail des personnels, au service d'une plus grande réussite des élèves. En aucun cas, elle ne doit constituer un outil de sélection des personnels permettant à un petit nombre élu par les corps d'inspection de bénéficier d'une accélération de carrière.

Le SNUEP-FSU réaffirme sa volonté de voir l'évaluation déconnectée de l'évolution de la carrière et demande un avancement identique pour tou-tes.

## **2.9. Droit à mutation : mouvement national**

Le corps des PLP est le corps du 2<sup>nd</sup> degré enregistrant le plus faible taux de mutation. C'est aussi le corps dont l'âge moyen des demandeurs/demandeuses est le plus élevé. Les capacités d'accueil de certaines disciplines sont très faibles voire nulles, ce qui obère fortement le droit à mutation des collègues concerné-es. Des collègues ayant de très forts barèmes reflétant leur situation personnelle et familiale n'obtiennent pas satisfaction et cela plusieurs années de suite.

Le SNUEP-FSU réaffirme le droit à mutation pour tou-tes et pas seulement dans le cadre des priorités légales. Les mesures prises par l'administration ne doivent pas priver d'une possibilité de mobilité des personnes non mariées ou pacées ou sans enfant. Le SNUEP-FSU s'oppose au plafonnement des points du vœu préférentiel. Pour le SNUEP-FSU, il est légitime qu'une personne ayant une ancienneté de poste élevée puisse prétendre à un changement d'académie.

Le SNUEP-FSU demande la tenue de GT nationaux se prononçant sur l'attribution des bonifications des demandes faites au titre du handicap ou au titre d'un CIMM.

Le SNUEP-FSU reste profondément attaché à ce que le mouvement national des personnels du 2<sup>nd</sup> degré se fasse en une seule phase permettant ainsi des mutations de « poste à poste ». Depuis la mise en place de la procédure déconcentrée en 1999, nous n'avons de cesse de pointer la mutation « à l'aveugle » qu'elle induit. Chacun-e sait que cette affaire n'est nullement une question technique. Ce n'est pas la masse des demandeurs/euses qui pose problème. Notre administration est capable, techniquement, de traiter l'ensemble des demandes dans un mouvement poste à poste. Ce mouvement en une seule phase permettrait une meilleure visibilité sur les capacités d'accueil des académies, réduirait le temps de travail des personnels et des élu-es ainsi que les coûts induits par la réunion des instances dans 30 académies, et résorberait les inégalités de traitement entre les personnels d'un même corps, induites, sur le territoire national, par le mouvement déconcentré.

Pour l'année de stage, actuellement, la moitié des lauréat-es du CAPLP sont maintenu-es dans leur académie d'inscription au concours. L'autre moitié est affectée selon un barème prenant en compte leur situation. Or une grande majorité des lauréat-es affecté-es au barème le sont en extension, dans des académies non choisies. La plupart des situations concernent des personnes qui ont une vie familiale établie, et pour qui effectuer leur année de titularisation loin de chez elles handicape lourdement leur entrée dans le métier. Le SNUEP-FSU demande, pour l'année de stage, le maintien de tou-tes les lauréat-es de concours dans leur académie d'inscription sauf demande expresse d'être affecté-es dans une autre académie. Le SNUEP-FSU demande que l'offre de formation dispensée par les ESPÉ soit suffisamment développée, qu'elle prenne en compte la spécificité de l'EPP et de ses disciplines, et puisse s'adapter afin qu'elle ne soit pas un frein à l'affectation des lauréat-es de concours.

Le SNUEP-FSU demande la création de postes de PLP et l'ouverture dans les académies de capacités d'accueil

suffisantes, seule mesure permettant d'améliorer les taux de satisfaction des demandes de mutation, bien légitimes, des PLP.

Le SNUEP-FSU condamne la politique des gouvernements successifs qui n'ont pas ouvert suffisamment de postes aux concours, maintenant ainsi dans les académies un nombre important de personnels précaires sous-payés.

Le SNUEP-FSU demande que tous les postes soient offerts au mouvement national à gestion déconcentrée (inter comme intra).

Si le SNUEP-FSU reconnaît parfois la légitimité de certains postes spécifiques, il en condamne l'utilisation abusive qui permet de contourner les règles d'affectation et qui constitue un frein à la fluidité du mouvement général. Le SNUEP-FSU réaffirme son opposition à l'absence de règles et de transparence dans la création des postes à profil et l'affectation des personnels sur ces postes.

### **2.10. Temps partiel : un droit pour tous et toutes**

Le SNUEP-FSU revendique le droit à un temps partiel pour tous les personnels. Il revendique que toute demande de temps partiel, quelle que soit la motivation, soit satisfaite de droit et ne soit pas soumise à une autorisation de l'administration.

## **3. DROIT À LA FORMATION (DIF, CPA ET CPF)**

*La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (couramment appelée loi Travail) crée le compte personnel d'activité, qui regroupe les droits issus du compte personnel de formation (CPF), du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et d'un nouveau dispositif : le compte engagement citoyen (CEC).*

*Le CPA permettra d'utiliser les droits acquis sur ces différents comptes afin de sécuriser le parcours professionnel du/de la salarié-e.*

*Le dispositif entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017.*

*Le CPF, alimenté en heures, est utilisable par tout-e salarié-e, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante. Le CPF a remplacé le DIF mais les salarié-es ne perdent pas les heures acquises au titre du DIF et pourront les mobiliser jusqu'au 31 décembre 2020.*

### **3.1. Compte personnel de formation**

Le CPF est alimenté automatiquement à la fin de chaque année proportionnellement au temps de travail réalisé au cours de l'année par le/la salarié-e dans la limite d'un plafond.

Des abondements, c'est-à-dire des ajouts d'heures, sont toutefois possibles au-delà de ce plafond.

Pour un-e salarié-e à temps plein, l'alimentation du compte se fait à hauteur de :

- 24 h par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 h ;

- puis 12 h par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 150 h. Ainsi, lorsqu'il atteint 150 h, le compte n'est plus alimenté.

En pratique, un-e salarié-e à temps plein acquerra 120 h en 5 ans, puis les 30 h restantes en 2 ans et demi.

Le congé de maternité, le congé paternité et d'accueil de l'enfant, le congé d'adoption, le congé parental d'éducation, le congé de présence parentale, le congé de soutien familial, les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail sont pris en compte pour alimenter le compte. Le SNUEP-FSU constate qu'un trop petit nombre de collègues ont pu bénéficier du DIF et demande que le budget maintenant alloué au DIF CPF dans les académies soit revu.

Les conditions d'accès et les critères de choix entre les candidat-es ne sont pas satisfaisants et doivent être présentés en CAPA, 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.

Le SNUEP-FSU réaffirme que le congé de formation est un droit. Il est inacceptable qu'un-e collègue doive attendre de nombreuses années avant d'obtenir un départ en congé. Le SNUEP-FSU revendique une rémunération à 100 % pour les collègues en congé de formation.

### **3.2. Formation continue**

Le SNUEP-FSU dénonce l'abandon, depuis des décennies, de la formation continue des enseignant-es.

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 ESPÉ.

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.

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 concernés-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.

#### **4. RECONVERSION ET MOBILITÉ**

La 2<sup>nd</sup>e carrière n'existe pas de fait. Le SNUEP-FSU revendique une mobilité choisie. Cette 2<sup>nd</sup>e carrière offrirait des perspectives aux personnels souhaitant changer d'activité professionnelle ainsi qu'à celles et ceux en souffrance.

Alors que les corps des PLP et CPE absorbent un grand nombre de reconversions par voie de détachement, puis d'intégration venant des autres FP, nous observons que l'inverse n'est que rarement possible. Le SNUEP-FSU demande que des dispositions interministérielles soient prises permettant aux enseignant-es volontaires d'obtenir des détachements dans les autres versants de la FP et d'en faire davantage la promotion.

Le SNUEP-FSU refuse la fusion des corps de fonctionnaires, fusion qui ne permettrait qu'une économie de moyens tout en détruisant le service public.

Le SNUEP-FSU revendique une amélioration des conditions de travail et un accompagnement des fins de carrière.

#### **5. DDFPT, TZR, NON-TITULAIRES, CPE, CPIF, ASH**

##### **5.1. Chef de travaux : DDFPT**

Une nouvelle circulaire a été publiée après 2 ans de discussions. Le SNUEP-FSU a participé aux différentes concertations qui devaient permettre une remise à plat des missions du/de la chef-fe des travaux. Or, il n'en est rien, les missions sont globalement les mêmes depuis 2011. Le SNUEP-FSU prend acte de l'impossibilité d'attribuer des HSA et des IMP. De plus, le SNUEP-FSU dénonce le manque d'ambition du MEN à définir et revaloriser concrètement la fonction d'assistant-e au DDFPT (ex ATCT).

Par ailleurs, le SNUEP-FSU dénonce la nouvelle appellation de « directeur délégué » car elle préfigure du positionnement de cette fonction dans un « management » futur. En effet on pourrait voir à terme les DDFPT intégrer le corps des personnels de direction avec pour mission de gérer les personnels (RH).

Le SNUEP-FSU rappelle son attachement au caractère fonctionnel de ces collègues enseignant-es PLP, réaffirme que le DDFPT est un-e conseiller-e technique du proviseur et non un-e conseiller-e pédagogique des collègues du professionnel.

À ce titre le SNUEP-FSU demande que la nouvelle appellation soit « Délégué à la formation professionnelle et technologique ».

Si l'indemnité de prise de fonction a été réévaluée (2600 € en plus) pour les DDFPT, rien n'est prévu pour les ATCT. Le temps de service des PLP ex-CTX et des PLP ATCT est actuellement de 39 h sur 36 semaines. Ce temps de travail n'a jamais été réévalué depuis 1991, alors que les tâches qui leur échoient ont évolué et augmenté depuis plus de 10 ans : contact avec la région, appels d'offres, responsabilité des stages, organisation des certifications, impulsion, centralisation et remontée des projets d'AP, production de documents professionnels et surtout animation de nombreuses réunions qui génèrent une préparation chronophage souvent en plus du temps de présence au lycée.

Le SNUEP-FSU demande :

- la création de postes d'assistant-es de PLP DDFPT équivalent au nombre de postes de DDFPT ; avec des missions clairement définies ;
- que le temps de travail des PLP DDFPT et des PLP ATCT soit de 39 h sur 36 semaines dont 4 h hebdomadaires au titre des relations extérieures (entreprises...) ou des tâches annexes ;
- la transformation de l'indemnité de responsabilité en points de NBI ;
- qu'une priorité soit donnée aux PLP pour accéder aux postes de DDFPT et ATCT en LP ;
- que le droit à mutation soit rendu effectif par la mise en place d'un barème.

##### **5.2. TZR**

Le SNUEP-FSU dénonce la dégradation des conditions de travail des personnels TZR : élargissement des zones de remplacement, non-respect du corps et des disciplines de recrutement, nomination et connaissance tardives des disciplines enseignées, avancement ralenti.

Le SNUEP-FSU revendique la mise en place d'une véritable politique de stabilisation pour les TZR qui le souhaitent. Cela implique à la fois des bonifications suffisantes lors du mouvement intra et des créations de postes. Il revendique aussi un nombre conséquent de TZR courte/moyenne et longue durée pour répondre aux besoins sur toute l'année scolaire.

Le SNUEP-FSU exige le respect des obligations de service des TZR qui doivent être hebdomadaires. Et en aucun cas, des heures non effectuées ne peuvent faire l'objet d'un cumul et d'un report à une autre semaine : l'annualisation du service n'est pas réglementaire.

Le SNUEP-FSU s'engage à mettre en place un groupe de travail sur les revendications des TZR.

### 5.3. Non-titulaires

#### Plan titularisation « Sauvadet »

Les 4 premières sessions de la loi Sauvadet ont eu un résultat très mitigé. Près d'un tiers des NT pouvant prétendre aux recrutements réservés n'ont pas été titularisé-es. Le gouvernement a répondu à ce semi-échec par une prolongation de 2 ans du dispositif, en ne modifiant que la date d'appréciation de l'ancienneté mais pas les conditions très restrictives qui avaient déjà écarté un grand nombre de NT des précédentes sessions. Pour pallier le recrutement insuffisant de nouveaux titulaires, le recours à de nouvelles et nouveaux contractuel-les perdure. Dans certaines académies, il n'a jamais été aussi fort.

#### 5.3.1. Pour la titularisation des non-titulaires et l'arrêt de la précarité

Le SNUEP-FSU et la FSU portent l'exigence d'une nouvelle négociation. Un vrai plan de titularisation rapide, ouvert à tou-tes les NT, en poste ou au chômage, prenant en compte les services effectués, suivant des modalités et un calendrier négociés, adaptés à chaque secteur, doit être mis en place. Ce plan doit être assorti de la garantie de réemploi de l'ensemble des agent-es déjà recruté-es et de l'arrêt du recours au contrat.

Les besoins pérennes des services publics et les besoins en remplacement doivent être assurés par des personnels titulaires.

Le SNUEP-FSU condamne toute gestion ayant pour finalité d'installer durablement les non-titulaires dans la précarité. Le CDI en est un exemple criant et ne doit pas devenir la norme dans la FP.

Le SNUEP-FSU demande l'ouverture de concours dans toutes les disciplines enseignées en LP.

Le SNUEP-FSU revendique la mise en place de concours nationaux adaptés, accompagnée d'une ouverture de postes en conséquence, pour tous les personnels NT ayant plus de 3 ans d'ancienneté.

Si les personnels ont été recrutés sans détenir les diplômes requis pour accéder aux recrutements externes et internes, ils ne doivent pas pour autant être écartés de ces dispositifs de recrutements adaptés.

Le SNUEP-FSU revendique une adaptation pour les disciplines professionnelles où la licence n'existe pas et pour les contractuel-les recruté-es avant l'exigence du master.

L'expérience professionnelle acquise lors des années d'enseignement doit être reconnue et permettre l'accès à une véritable année de stage sans épreuves supplémentaires visant à vérifier des compétences déjà validées par les visites d'inspection et avec les mêmes volumes de décharge et de formations que les stagiaires du concours externe sans expérience supérieure à 1 an ½.

Pour la titularisation, le SNUEP-FSU revendique comme référence la période scolaire, c'est-à-dire 36 semaines validées pour 1 année, étant donné que beaucoup de NT ne sont pas rémunéré-es pendant les petites ou grandes vacances scolaires.

#### 5.3.2. Reclassement

Suite aux interventions répétées des représentant-es du SNUEP et des syndicats de la FSU dans les instances ministérielles, les NT bénéficient désormais d'une clause de sauvegarde leur assurant un montant de rémunération égal à la rémunération qu'ils/elles percevaient auparavant. La clause butoir a elle aussi été supprimée, permettant une prise en compte, certes meilleure mais encore trop partielle, des services d'enseignement effectués.

Le MEN a mis en place une indemnité compensatoire, indemnité qui, bien sûr, ne compte pas pour le calcul des pensions de retraites ! Même si ces mesures apportent une amélioration pour les lauréat-es ex-NT des concours des sessions postérieures à 2013, le SNUEP-FSU continue d'exiger un reclassement plus favorable reprenant l'intégralité de l'expérience professionnelle (enseignement et non-enseignement afin de garantir aussi aux 2<sup>e</sup> carrière une possibilité d'accès à la hors-classe).

Le SNUEP-FSU exige une mise à plat des règles de reclassement et la mise en place d'un cadrage national pour que, quelle que soit l'académie de recrutement, les règles les plus favorables soient appliquées pour tou-tes.

#### 5.3.3. Carrière, avancement

Le SNUEP et la FSU sont intervenus activement auprès du MEN, ce qui a permis un certain nombre d'avancées pour les NT : abrogation de la vacation, revalorisation des salaires tous les 3 ans, contrats incluant les périodes de congés... Mais une trop grande latitude est laissée aux rectorats pour appliquer les textes.

Le SNUEP-FSU demande un cadrage national des règles de gestion des NT, au plus proche de celles qui valent pour les titulaires.

Le SNUEP-FSU demande que la gestion des NT (recrutement, renouvellement de contrat, affectations, promotions...) se fasse dans la transparence par l'examen des situations en CCP. Les affectations doivent se faire dans le respect des vœux et d'un barème valorisant l'ancienneté.

La loi Sauvadet crée un droit de portabilité du CDI dans les académies. Il s'agit là de permettre une mobilité des NT sur l'ensemble du territoire mais sans prendre en compte l'ancienneté acquise dans l'académie antérieure pour leur nomination.

Le SNUEP-FSU demande que l'ancienneté acquise soit prise en compte lors de la réalisation de cette portabilité. Pour la rémunération, le SNUEP-FSU demande l'application d'une grille indiciaire et un rythme d'avancement nationaux qui prennent en compte l'ancienneté professionnelle.

Le SNUEP-FSU exige que les NT bénéficient de dispositifs de formation (gestion de classe, missions, obligations de service...) et d'accompagnement par des tutrices/tuteurs volontaires formé-es et rémunéré-es comme prévu par le décret du 29 août 2016.

De même, pour les collègues en difficulté, des dispositifs d'actions spécifiques doivent être activés avec possibilité de recours et de suivi en CCP. L'évaluation doit être exclusivement formative.

#### **5.4. CPE : nouveaux textes... nouvelles perspectives ?**

Depuis une décennie, l'identité professionnelle des CPE a été 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 le/la conseiller-e de l'équipe de direction, ni le/la coordinateur/trice de la politique éducative de l'établissement.

##### **5.4.1. Circulaire 2015 : « Consolidation des missions éducatives »**

Le SNUEP-FSU a participé activement aux discussions liées à l'élaboration de la circulaire des CPE n° 2015-139 du 10/08/2015 dans le respect de l'esprit de la circulaire n°82-482 du 28 octobre 1982 qui fixait le rôle et les conditions d'exercice de la fonction des CPE.

Les obligations de service des CPE (temps et cycles de travail) définies par les décrets n° 2000-815 du 25 août 2000, n° 2002-1146 du 4 septembre 2002 et arrêtés afférents conduisent à l'inscription de 35 h à leur emploi du temps hebdomadaire. Cet horaire couvre l'ensemble des activités relatives à leurs missions.

Par ailleurs, le décret statutaire n'est pas modifié (n° 70-738 du août 1970), seule la circulaire a été actualisée.

Le SNUEP-FSU restera vigilant sur ce sujet car la circulaire ne gomme pas tous les litiges liés au temps de travail des CPE, mais en inscrivant noir sur blanc cette référence, elle constitue un point d'appui pour s'opposer aux abus d'autorité et créer un cadre commun d'application des 35 h.

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

Les responsabilités des CPE s'exercent 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 / 250 élèves ;
- la création de 2000 postes d'AED ;
- que les CPE ne soient plus membres de droit dans les CA quel que soit le type d'EPLE ;
- la possibilité d'aménagement des services au cours de la carrière ;
- l'étiquetage des postes logés lors du mouvement intra ;
- l'application stricte des astreintes des personnels logés pour nécessité absolue de service toute catégorie confondue ;
- la constitution d'équipes de vie scolaire stables constituées de personnels formés, qualifiés, avec des perspectives d'évolution ;
- 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 NT sur les postes de CPE vacants.

#### **5.4.2. Vie lycéenne : de nouveaux dispositifs, mais les difficultés demeurent !**

La vie lycéenne est l'affaire de tous les membres de la communauté éducative. « L'acte II de la vie lycéenne » se fait toujours attendre alors qu'il est régulièrement annoncé depuis plusieurs années. Depuis 20 ans les intentions affichées par le ministère sont bonnes mais la mise en œuvre est souvent catastrophique. Cette année encore, le SNUEP-FSU regrette que les modalités d'élections des représentant-es élèves au lycée aient été publiées par le ministère le 20 septembre 2016 ! Alors que les processus électoraux et les semaines de l'engagement étaient enclenchés depuis la rentrée...

Les représentant-es élèves au CA sont désormais issu-es du CVL et élu-es par les délégué-es de classes. 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 pas parmi les membres du CA.

Le SNUEP-FSU regrette des dispositifs souvent peu opérationnels difficiles à mettre en place à la rentrée. Beaucoup reste à faire pour une meilleure prise en considération de la parole des élèves, facteur déterminant de l'amélioration du climat scolaire.

Les principaux textes concernant la vie lycéenne existent depuis plus de 20 ans mais la mise en œuvre rencontre toujours des difficultés, dues aux moyens, à l'équation locale et à l'impulsion du/de la chef-fe 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 ».

Le SNUEP-FSU :

- constate que les textes et les instances existent, mais regrette que leur mise en œuvre reste en berne 20 ans plus tard ;

- est favorable à une valorisation de la vie lycéenne et demande au MEN une politique plus ambitieuse et volontariste pour ce qui est une des dimensions les plus valorisantes du métier de CPE ;

- appelle à une réelle politique éducative pour tou-tes les élèves et en particulier ceux/celles des zones difficiles.

#### **5.4.3. Évaluation des CPE**

Le SNUEP-FSU défend une autre conception de l'évaluation des CPE, un avancement déconnecté de l'évaluation. 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 CE, 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 IPR est éloigné de nos missions et pratiques.

## **5.5. Personnels CPIF et MLDS**

### **5.5.1. PLP CPIF**

Le concours CPIF a été créé dans le cadre du plan de réduction de la précarité mis en œuvre par la loi Sapin, prolongé par la loi Sauvadet. Ce concours a permis de titulariser des personnels intervenant pour beaucoup dans la MGI devenue aujourd'hui MLDS, mais aussi dans les GRETA et les CFA publics.

Ces PLP ont souvent des conditions d'exercice particulières :

- rattachements très divers (BMP, supports administratifs au rectorat, en IA, en EPLE, en CIO ou en GIP) ;

- certain-es deviennent TZR du jour au lendemain ;

- fonctions diverses en formation initiale à la MLDS et en apprentissage public ou en formation continue en GRETA.

De plus, ils/elles ne sont pas traité-es comme les PLP des autres disciplines :

- aucun corps d'inspection spécifique : l'encadrement, les notations, les inspections et les évaluations se font souvent par défaut par des IEN-ET, des IEN-IO ou des IEN-FCA ;

- pas de mouvement classique en INTER et en INTRA.

Le SNUEP-FSU s'engage à poursuivre le travail engagé sur ces questions de concert avec les autres syndicats nationaux de la FSU concernés.

Le SNUEP-FSU exige :

- la pérennisation du concours PLP CPIF en externe et en interne ;

- la création de véritables supports de postes étiquetés PLP CPIF pour affecter définitivement les titulaires ;

- l'identification d'un corps d'inspection spécifique pour la discipline CPIF.

### 5.5.2. Personnels de la MLDS

Le SNUEP-FSU a activement participé aux GT ministériels récents qui ont permis de réelles avancées pour les personnels de la MLDS :

- la création d'un référentiel d'activités et d'une lettre de mission académique ;
- l'obtention d'une déclinaison des ORS selon le lieu d'exercice et non selon l'affectation car les supports MLDS ne correspondent pas forcément à la réalité du travail effectué. En cas d'exercice en EPLE : 39 h hebdomadaires sur 36 semaines, soit 1404 h ;
- l'obtention du lien des indemnités fixes avec le lieu d'exercice (part fixe de l'ISOE en EPLE, IFTS puis RIFSEEP ailleurs) ;
- la mise en place d'une certification LDS nécessaire pour assurer les fonctions au sein de la MLDS et donnant droit à l'indemnité de fonction correspondante ;
- la création de l'indemnité de fonction liée à la CLDS ;
- l'expérimentation d'un mouvement inter-académique de gré à gré pour l'année 2016/2017.

Malgré ces avancées notables, certains points ne sont pas satisfaisants et le SNUEP-FSU poursuivra ses revendications pour obtenir :

- une ORS de 35 h en décomptant 4 h de travail hors temps de présence laissées à l'organisation des coordonnateurs-trices ;
- une indemnité de fonction liée à la CLDS au moins équivalente à la part variable de l'ISOE pour un PP de classe de 3<sup>ème</sup>. Le montant de l'indemnité actuel (844,19 €) est insuffisant au regard du travail effectué par les coordonnateurs-trices MLDS ;
- la transformation de tous les supports MLDS en ETP permettant une affectation définitive des personnels ainsi qu'un mouvement transparent. Une cartographie des postes MLDS dans toutes les académies avec les types de supports (ETP, BMP...) est préalablement nécessaire.

### 5.6. ASH (cf. thème 1)

## 6. FIN DE CARRIÈRE

Sous prétexte d'un allongement de la vie, le gouvernement veut augmenter la durée statutaire des carrières. Outre que pour une carrière en plusieurs grades, la durée de celle-ci est difficile à prévoir, il faut contrer la représentation d'un allongement de la vie professionnelle. De plus, l'entrée dans la vie active se fait plus tardivement du fait de l'augmentation du niveau de diplôme universitaire requis pour être enseignant-e, mais aussi du fait d'entrée dans la FP reculée.

En revanche, le recul de l'âge de départ en retraite est effectif et entraîne la souffrance des personnels. Cela pose de manière plus aiguë la question des conditions de travail et de l'aménagement des fins de carrière, d'autant que certains personnels voient leur demande de temps partiel rejetée. Il est particulièrement urgent de rétablir le droit à la CPA, voire une facilité de mise en disponibilité pour les personnels le souhaitant.

En octobre 2010, la CPA a été supprimée sans vote et sans débat. La loi de 2003 avait déjà fortement dégradé ce dispositif d'activité à temps partiel en fin de carrière (50 % travaillés rémunérés 80 %) accessible dès 55 ans. Il subsistait depuis une CPA ouverte à 57 ans, moins bien rémunérée mais offrant la possibilité d'une surcotation à un taux accessible pour préserver les droits à la retraite.

En décembre 2014, le décret n° 2014-1513 est paru, donnant la possibilité, notamment aux enseignant-es du privé, d'opter pour une mise à la retraite progressive à partir de 60 ans.

Or à ce jour, cette possibilité de fin de carrière ne concerne pas les enseignant-es du public. Le SNUEP-FSU s'indigne de cette situation et revendique une égalité de traitement entre le public et le privé concernant la fin de carrière.

Face à l'allongement des carrières, à la dégradation des conditions de travail, aux expositions aux risques psychosociaux et aux troubles musculo-squelettiques dont sont aussi victimes de nombreux/ses enseignant-es, le SNUEP-FSU revendique des possibilités attractives d'exercice à temps partiel en fin de carrière, ainsi que des aménagements possibles de service en fin de carrière avec un maintien de salaire.

## 7. RETRAITE

Le patronat et les gouvernements successifs ne cessent de réclamer le report de l'âge de départ à la retraite et l'harmonisation des régimes public-privé pour faire baisser les pensions, mais par ailleurs les entreprises licencient les salarié-es en fin de carrière (taux de chômage important des 55/62 ans).

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 %, basé sur les 6 derniers mois, aux 37,5 annuités.

Le SNUEP-FSU demande l'abrogation du système de décote/surcote et un minimum garanti,

Le SNUEP-FSU revendique la prise en compte des années d'études et la pénibilité tant physique que psychique des métiers de l'éducation.

Le SNUEP-FSU exige que la reconnaissance du handicap par la MDPH soit le seul critère reconnu pour garantir à tous les personnels en situation de handicap un calcul favorable de leur pension.

Le SNUEP-FSU condamne tout projet s'inscrivant dans la logique, dictée par les directives européennes, de réduire le montant des pensions et de retarder l'âge de départ à la retraite.

Le SNUEP-FSU dénonce le rapport de la Cour des comptes d'octobre 2016 sur les retraites de la FPE qui propose la création d'une caisse spécifique, la suppression du calcul de la pension sur les 6 derniers mois, la modification de la pension de réversion.

## **8. DÉPENDANCE – PERTE D'AUTONOMIE - VIEILLISSEMENT**

Le SNUEP-FSU maintient sa position et précise que c'est un enjeu de société et non une question concernant les seules personnes âgées. L'ensemble de la population est concerné par la perte d'autonomie quelle qu'en soit l'origine.

La loi annoncée depuis plusieurs années, tout d'abord sous la présidence de N. Sarkozy, puis relayée par les différents gouvernements depuis 2012, a enfin été adoptée et promulguée en décembre 2015. Elle apporte d'appréciables dispositions mais connaît d'énormes difficultés d'application, notamment financières.

Le rôle des départements comme pilotes de la politique sur la perte d'autonomie est réaffirmé (art. 52 A).

Les deux mesures phares, revalorisation de l'APA et droit au répit des aidant-es, sont désormais gérées par les départements. Elles sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2016 mais la mise en route est très complexe. Pour les aidant-es, personnel-les de la voie professionnelle, les décharges de service tardent à se mettre en place et semble insuffisantes.

D'autres volets de la loi sont en cours d'application. C'est le cas des hébergements en EHPAD.

En 2014 et 2015, dans l'attente du vote de la loi, des mesures d'anticipation ont été prises par la CNSA :

- l'adaptation de 6000 logements pour les personnes en perte d'autonomie ainsi que diverses mesures d'information pour personnes âgées ;
- la réhabilitation de logements-foyers – 30 % subventionnés par la CNSA ;
- l'amélioration de la formation des personnels de l'aide à domicile et les salaires, les transports, l'accessibilité.

Cependant même si ces mesures sont appréciables elles restent nettement insuffisantes.

La constitution et le rôle des nouveaux organismes, dont le CDCA qui remplace le CODERPA et le CDCPH dans chaque département, doit apporter une meilleure représentation des personnes âgées et des personnes en situation de handicap.

Il est souhaitable que le CDCA se mette en place rapidement dans tous les départements et que les organisations représentatives puissent exercer leur rôle pour la défense des populations concernées.

## **9. RETRAITÉ-ES**

Lors du congrès national du SNUEP-FSU en 2011, la situation des retraité-es faisait surtout apparaître la baisse de leur pouvoir d'achat. Depuis, leur situation ne cesse de se dégrader.

Malgré une revalorisation de 1,3 % au 1<sup>er</sup> avril 2013, celle-ci n'a pas permis de sauvegarder leur pouvoir d'achat antérieur, compte tenu des contraintes dues à la hausse des produits de consommation courante, à la hausse des coûts de santé et leur déremboursement.

Depuis, les pensions ont été gelées d'avril 2013 à octobre 2015. Le 1<sup>er</sup> octobre 2015, l'augmentation dérisoire de 0,1 % n'a pas apporté d'amélioration étant donné l'ajout de la fiscalisation de la majoration de pension pour 3 enfants et plus, et de la suppression de la demi-part pour les personnes veuves ou séparées avec une autre conséquence supplémentaire de baisse de leur pouvoir d'achat, ainsi que le prélèvement pour la CASA de 0,3 % depuis le 1<sup>er</sup> avril 2013 (sauf pour les retraité-es non imposables), dispositions qui se traduisent par une nouvelle baisse de leur pouvoir d'achat mettant en difficulté de plus en plus de retraité-es.

Après avoir décalé les années précédentes la revalorisation des pensions du 1<sup>er</sup> janvier au 1<sup>er</sup> avril, puis au 1<sup>er</sup> octobre, celle qui légalement devait intervenir au 1<sup>er</sup> octobre 2016 a été à nouveau reportée.

Le SNUEP-FSU demande que la revalorisation des pensions soit rétablie au 1<sup>er</sup> janvier ; ses mécanismes d'attribution doivent impérativement être revus et prendre en compte l'évolution des salaires. Le SNUEP-FSU condamne la diminution progressive de l'indemnité temporaire de retraite et demande au contraire sa généralisation à toutes les académies d'Outremer.

Le SNUEP-FSU exige que la CASA qui est en partie détournée de son rôle, soit en totalité utilisée par la CNSA pour les personnes en perte d'autonomie.

Le SNUEP-FSU revendique :

- une revalorisation immédiate des pensions prenant au moins en compte le taux de l'inflation depuis 2014 (0,7 %) ;

- une pension au moins égale au SMIC ;
- le maintien et la défense des pensions de réversion y compris pour les couples pacsés ;
- le maintien de l'abattement réel de 10 % sur les pensions dans la déclaration de revenus ;
- le rétablissement de la demi-part supplémentaire aux personnes veuves ou séparées seules ayant élevé un ou plusieurs enfants ;
- la suppression de la fiscalisation de la majoration pour 3 enfants et plus.

Le SNUEP-FSU appelle à combattre les campagnes médiatiques visant à donner des retraité-es l'image de nanti-es et de privilégié-es. Il appelle également à la reconnaissance des retraité-es dans la société. Ceci implique en même temps leur représentation dans les instances qui les concernent.

Être polypensionné-e relevant du régime général et du régime de la FP, c'est voir sa retraite minorée de part et d'autre, dans le privé et la FP.

Le SNUEP-FSU revendique pour les futur-es polypensionné-es :

- un reclassement fondé sur la durée effective de leur carrière dans le RG, sans coefficient de minoration, afin qu'ils/elles ne soient pas défavorisé-es dans leur évolution de carrière, déterminante pour le montant de leur traitement et de leur future pension ;
- la détermination des meilleures années à retenir au prorata de cette même durée pour le calcul de leur retraite du RG.

## 10. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Les stéréotypes sociaux et sociétaux restent un puissant frein à l'égalité professionnelle puisque dès l'école et le choix des filières, l'orientation diffère selon le genre. En effet, comme le salaire des femmes est souvent le plus faible, ce sont elles qui sont conduites à réduire ou suspendre leur activité, ce qui impacte leur carrière. De plus, la politique de la petite enfance (notamment l'insuffisance du nombre de places en crèches) ne permet pas de pouvoir concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Le protocole sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans la FP a été signé par la FSU et toutes les autres OS en mars 2013. Depuis, cela s'est traduit par l'obligation pour les administrations de produire un rapport de situation comparée comme il existe dans le secteur privé et la mise en place de plans d'action. Dans l'EN, la mise en œuvre tarde et les améliorations sur le terrain peinent à être visibles. Un déroulé de carrière identique doit être garanti.

Le problème de la mixité des métiers perdure : les femmes sont plus souvent concernées par les emplois précaires et surreprésentées dans les filières les moins bien rémunérées et le choix des métiers est plus restreint.

La réduction des écarts en matière de rémunération, de déroulement de carrière, d'accès aux postes d'encadrement, de retraite n'est pas significative et, trop souvent, l'administration n'est pas en mesure de fournir les statistiques demandées. Les congés maternités et parentaux, les périodes à temps partiel ne doivent plus être des périodes pendant lesquelles l'évaluation, élément utilisé aujourd'hui par la hiérarchie pour gérer les carrières, est très souvent absente ou défavorable. Après ces interruptions d'activité, les agent-es doivent pouvoir être renommé-es sur leur poste ou sur un poste comparable dans une zone géographique proche.

Il est nécessaire que ces sujets soient pleinement portés par les délégué-es du personnel dans les différentes instances, notamment les CAP, de façon aussi à sensibiliser la hiérarchie et les agent-es aux inégalités persistantes souvent ignorées ou parfois même niées. Il faut aussi interpeller les instances académiques pour avoir des bilans chiffrés sexués ainsi que les objectifs à développer pour aller vers l'égalité F/H.

Avec la FSU, le SNUEP mettra à l'étude une analyse juridique permettant de contraindre l'employeur public à vraiment mettre en application les textes réglementaires existant sur l'égalité professionnelle.

## 11. COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

La question de la culture de la santé au travail et de la prévention du risque professionnel commence seulement à exister au ministère de l'EN. La mise en place du NMP, qui prône la seule performance, se fait au détriment des conditions de travail et de santé des personnels. Il est davantage question de la mise au pas des personnels et, en conséquence, de la mise à mal de nos métiers dans l'EPP. La FSU a signé en 2010 un accord sur la santé au travail qui a amené à la transformation des CHS en CHS-CT. Le SNUEP-FSU, dans le cadre des délégations de la FSU, participe activement à ces instances (départementales, académiques et nationale) afin de faire reconnaître les réalités de notre métier et de faire prendre en compte nos revendications.

Les CHSCT ont un rôle majeur d'évaluation et peuvent aider à l'amélioration des conditions de travail. Leurs missions sont claires : contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des personnels, contribuer à la prévention et à l'amélioration des conditions de travail et à une veille sur l'observation des prescriptions légales prises en ces matières par l'employeur.

La question des moyens de fonctionnement des CHSCT a été cruciale pour la rentrée 2016. Les représentant-es

des personnels doivent pouvoir travailler dans la continuité, au plus près des collègues. Le SNUEP-FSU exige un fonctionnement régulier des CHSCT. Les moyens alloués aux représentant-es doivent être développés et pérennisés afin de permettre aux membres de chaque instance (CHSCT A et D) d'assurer pleinement leur rôle, sans être remis en cause à chaque nouvelle rentrée scolaire. Les élu-es doivent s'emparer de ces moyens. Le SNUEP-FSU exige également que les formations à destination des représentant-es à tous les niveaux soient partout mises en place. Seule la réunion de ces conditions peut permettre aux représentant-es d'exercer leurs missions conformément à la réglementation en vigueur et aux recommandations ministérielles.

Les compétences du CHSCT permettent aux représentant-es les visites d'EPL. Ces visites ont permis de mettre en exergue un certain nombre de problèmes récurrents et d'amorcer les premières solutions. Le SNUEP-FSU exige qu'une fois établi le protocole de visites, celles-ci soient réellement programmées et réalisées, qu'elles donnent lieu à un rapport rédigé par les représentant-es des personnels et validé par le CHSCT, ainsi qu'à un suivi sur la durée des préconisations. Ce rapport doit être communiqué aux personnels de l'établissement dans les plus brefs délais. Quand les nouvelles technologies, l'environnement au travail, l'organisation du travail, les locaux, l'aménagement du temps de travail ont une incidence néfaste sur les conditions de travail, le SNUEP-FSU, en lien avec les personnels, exige une visite d'établissement.

Dans le cadre de la prévention des sources de risques psychosociaux, d'après les préconisations et avis issus d'un grand nombre de rapports de visites, le SNUEP-FSU exige la communication de tous les éléments permettant l'analyse des différentes situations.

La réforme du bac pro 3 ans, faite pour faciliter les suppressions de postes, les révisions des contenus de formations, le développement des blocs de compétences, les méthodes de gestion des personnels (individualisation, augmentation des charges de travail liées aux CCF, aux classes surchargées...) ont des conséquences néfastes sur la santé des personnels qui contredisent l'intérêt affiché par le ministère pour la santé au travail de ses personnels.

Le SNUEP-FSU revendique le respect de la santé des personnels et la visite régulière et systématique des personnels par le médecin de prévention. Il exige le recrutement effectif au sein de chaque académie de médecins de prévention à la hauteur des besoins et la mise en place de services de prévention opérationnels.

Le SNUEP-FSU exige que l'administration rectorale veille à la mise en œuvre des préconisations du médecin de prévention.

Les conseiller-es de prévention départementaux et académiques doivent être en nombre suffisant et pouvoir exercer leur fonction à temps plein dans le respect des textes.

Le SNUEP-FSU demande que le statut d'assistant-e de prévention auprès du CE soit reconnu et qu'une décharge lui soit octroyée, ce qui aboutira à une véritable reconnaissance des risques encourus par les personnels de chaque EPLE. Le SNUEP-FSU demande que la désignation de cet assistant-e de prévention passe par un appel à candidature à l'ensemble des personnels de l'établissement et soit validée par le CA de l'établissement. De même, les assistant-es de prévention doivent pouvoir disposer du temps nécessaire pour être en mesure de mener à bien leurs missions, qui doit être *a minima* 20 % de leur temps de travail, donnant ainsi lieu à une décharge. L'obligation faite aux CE de mettre en place le DUERP doit être coercitive et doit permettre de faire un véritable état des lieux des conditions de travail dans les établissements et déboucher sur des remédiations et préventions effectives.

Le SNUEP-FSU exige le respect de la loi : affichage dans les établissements des compositions des CHSCT, information sur les lieux de tenue des registres et remontée de leurs contenus aux CHSCT. Ces registres sont souvent absents dans de nombreux établissements.

Le SNUEP-FSU demande que le MEN et les rectorats veillent à ce que la tenue obligatoire des CHS dans les établissements soit effective.

Le SNUEP-FSU demande une véritable politique de prévention et de santé pour les personnels. Il réaffirme le droit à la médecine du travail, accessible à tous les personnels sur le temps de travail, et préconise une visite médicale annuelle obligatoire organisée dans chaque établissement pour l'ensemble du personnel. Cette visite permettrait notamment un éventuel diagnostic d'épuisement professionnel.