

THÈME 2



POUR RENFORCER LES SERVICES PUBLICS : UNE FONCTION PUBLIQUE D'AGENT·ES STATUTAIRE 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 XX^e siècle [Versailles].~~

La loi du 6 août 2019 dite de Transformation de la Fonction publique est ~~la structure législative le moyen législatif [Versailles]~~ de la mise en œuvre d'« Action publique 2022 », réforme de la FP lancée dès 2017 par E. Macron, et ~~l'outil [Paris]~~ de ~~la destruction du statut général des fonctionnaires~~ ~~et de la marchandisation des services publics.~~ [Paris]

Appliquant scrupuleusement cette politique, J.-M. Blanquer a lancé une réorganisation de l'EN avec la volonté 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).

La mobilisation très importante des enseignant·es contre la réforme des retraites a conduit le ministre à afficher une volonté de revalorisation lancer un Grenelle de l'Éducation pour justifier promettant une hypothétique possible revalorisation par soumise à une évolution des métiers. Les personnels et leurs représentant·es n'ont pas pu y avancer leurs propositions. [Paris]

Aucune des primes versées dès 2021 ne peut être considérée comme une réelle revalorisation : la prime d'attractivité concerne Celle sous forme de primes prévue dès 2024 moins d'un tiers des enseignant·es et CPE, l'augmentation de l'ISOE des CPE et des professeurs documentalistes est insuffisante, la prime à l'équipement informatique pour les enseignant·es ne peut pas être considérée comme une revalorisation et son d'un montant annuel de 150 € net annuels est ridicule [Paris] et déconnectée de la réalité. Elle Cette dernière doit être étendue à tous les personnels (professeurs documentalistes, AESH, etc.). [Nantes]

Les synthèses des ateliers esquissent la redéfinition des métiers voulue par J.-M. Blanquer : mérite, autonomie, autoritarisme, recrutement local, pilotage par les résultats... La mise en œuvre des propositions du Grenelle sera une étape supplémentaire dans le démantèlement du service public d'éducation et la dégradation des conditions de travail des personnels et d'apprentissage des élèves.

Début septembre 2020, le ministre a annoncé un « Grenelle des professeur·es » liant une possible revalorisation à une évolution des métiers. La revalorisation

Bien que l'Éducation ait été [Paris] affichée comme une priorité du quinquennat, [Paris] paradoxalement, l'EN participe le service public d'éducation est soumis 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, 2^e 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 tandis que le nombre de titulaires a diminué de 2,5 %. Dans le même temps, le ministre n'utilise pas la totalité du budget alloué à l'EN. À deux reprises, il a reporté plus de 200 millions d'euros sur l'année suivante, soit l'équivalent de plusieurs milliers de postes ou la moitié de la revalorisation promise pour 2021. [Paris]

À l'opposé de cette politique, le SNUEP-FSU revendique l'augmentation des budgets et des rémunérations, la création de postes, ~~et~~ le renforcement et l'amélioration [Grenoble] 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 met fin à plus d'un demi-siècle de paritarisme. [Paris] 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 [Paris] Cette loi aboutit à préciser et isoler les personnels, à supprimer toute transparence et égalité de traitement dans la gestion des personnels, autant au niveau de la mobilité que de la carrière, [Amiens] favorisant le développement de l'autoritarisme et de l'individualisme. [Grenoble]

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 réduisant ainsi les possibilités de défense collective des droits de tous les personnels. [OT]

La loi ouvre grand les portes de la poursuite des privatisations **de services publics**. [OT] 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, [Limoges]** 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 **encore plus [Versailles]** 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 2^d 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.

Ainsi, la santé scolaire relève de la responsabilité de l'Éducation nationale. Le SNUEP-FSU s'oppose à tout transfert de la santé scolaire vers les collectivités territoriales. [Rennes]

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 [Paris]** des garanties collectives. Elle modifie, voire supprime, **ainsi en grande partie [Orléans]** le dialogue social et les prérogatives essentielles aux instances comme les CAP et les CHSCT. L'objectif est clair : **il vise à [OT] faire exploser le poids des OS , priver les personnels du traitement égalitaire de leurs situations en conformité avec leurs droits et leurs statuts** et à [OT] 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 1^{er} 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 accès à l'ensemble des documents [Rennes/Dijon]** du mouvement **pour en faire une analyse fine : vérification et contrôle sont devenus impossibles.** [Paris] 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 1^{er} janvier 2021, les CAP concernant l'avancement, principale possibilité pour les collègues d'améliorer leur salaire, ont également été supprimées, **abandonnant ainsi privant de [OT] tout regard des les** représentant-es des personnels sur la juste application des notes de service et laissant seule jugé 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 prévoit** une CAP regroupant tous les enseignant-es du 2^d degré et assimilé-es (CPE, Psy-EN). Le SNUEP-FSU **s'oppose à ce démembrement en revendiquant revendique** des CAP par corps **et non par catégories** [OT], **permettant une gestion plus fine et spécifique des besoins** [Versailles].

127
128
129
130
131
132
133
134
135
136
137
138
139
140
141
142
143
144
145
146
147
148
149
150
151
152
153
154
155
156
157
158
159
160
161
162
163
164
165
166
167
168
169
170
171
172
173
174
175
176
177
178
179
180
181
182
183
184
185
186
187
188
189
190
191

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 domaine** 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 CHSCT 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 exiger [Besançon]** 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~~ **Pour un statut renforcé**

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 contre le [OT]** 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 qui se sont imposées [OT]** 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 nécessité 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.
Suite à la loi TFP, le recours au contrat est inscrit comme une modalité ordinaire de recrutement d’agent·es publics, en concurrence avec l’emploi titulaire. 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~~ Les dispositifs (chef-d’œuvre, consolidation...)** **[Amiens/Normandie/OT]** ne doivent pas être réalisés en heures supplémentaires effectives (HSE).
Le SNUEP-FSU s’oppose à toute forme d’annualisation du temps de travail. [Paris]
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 **et de dégradation des conditions de travail.** **[OT]** Il revendique la suppression des **2 premières [Lyon]** 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. **Tout cela participe à un déclasserment social des enseignant-es et à un manque de reconnaissance contribuant à la souffrance professionnelle. [Paris]**

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, **une augmentation annuelle du point d'indice permettant au minimum de couvrir l'inflation, l'attribution immédiate de 85 points additionnels [Lyon]** 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.

Le SNUEP-FSU s'oppose à toute rémunération au mérite. [Paris]

3.4. Déroulements de carrière

3.4.1 **Re Classement [Nantes/OT]**

La carrière des enseignant-es commence de plus en plus souvent par un **reclassement du fait des parcours professionnels préexistants [OT]**. 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 exige [Dijon]** 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 **re** classement 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, **plus rapide, [Nantes]** 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.

256 Pour le SNUEP-FSU, l'avancement doit être complètement déconnecté de l'évaluation. Il s'oppose à
 257 l'avancement au mérite. [Nantes]

3.5. Une évaluation sur le cœur de métier

Corpus 2.8. Bourges

261 L'évaluation mise en place dans le cadre du PPCR relève davantage du jugement que du conseil et poursuit deux
 262 objectifs inconciliables : l'amélioration des pratiques professionnelles des personnels d'un côté et la gestion
 263 différenciée des carrières de l'autre. C'est une vision managériale de l'évaluation qui va à l'encontre de l'efficacité.
 264 Le SNUEP-FSU revendique une évaluation répondant aux besoins des personnels dans l'exercice de leur métier.
 265 Pour le SNUEP-FSU l'évaluation doit jouer un rôle d'accompagnement, de formation et de conseils aux personnels.
 266 Les RDC doivent se transformer en rendez-vous de suivi et de formation des enseignant·es prioritairement pour
 267 celles·ceux ayant moins de 15 ans de carrière.

268 L'évaluation doit porter uniquement sur le cœur de métier. Une vraie relation de confiance et de respect
 269 professionnel doit s'instaurer entre les personnels d'enseignement, d'éducation et leur hiérarchie. Il faut passer
 270 d'une logique d'injonctions à une culture de l'échange de professionnel à professionnel. L'inspecteur·trice doit jouer
 271 le rôle d'un·e conseiller·e d'ordre pédagogique et technique permettant une réflexivité des personnels sur leurs
 272 pratiques. Cela nécessite le recrutement d'inspecteurs·trices dans toutes les disciplines y compris pour le corps de
 273 CPE. Toutes et tous doivent être issu·es de ces disciplines ou corps. L'évaluation par le·la chef·fe
 274 d'établissement ne doit pas porter sur la pédagogie. [OT]

3.6. Mutations

Corpus : 2.9. Bourges

3.6.1. Les lignes directrices de gestion mobilités

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

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

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

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

3.6.2. Le ministère doit reprendre la main sur l'Inter

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

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

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

3.7. Reconversion – mobilité *(ex point 5)*

305 Alors que les conditions de travail des PLP se dégradent au fil des mauvaises réformes de ce gouvernement, la
 306 possibilité d'une 2^e carrière s'éloigne pour beaucoup de PLP. La loi TFP appliquée à l'EN a permis de supprimer la
 307 plupart des compétences des CAP. Le SNUEP-FSU exige le maintien de ces dernières et réaffirme la nécessité du
 308 contrôle paritaire des opérations de mutation et de mobilité à l'intérieur du ministère.

309 Une deuxième carrière (changement de discipline, de corps, de métiers...) doit être rendue possible.

310 [Paris/Normandie/Lille] Le SNUEP-FSU demande que l'accès au corps des certifié·es sur liste d'aptitude soit
 311 réinstauré. Il demande aussi que des dispositions interministérielles soient prises pour permettre aux enseignant·es
 312 volontaires d'obtenir des détachements dans les autres versants de la FP et d'en faire davantage la promotion.

313 Le SNUEP-FSU demande qu'un réel accompagnement soit mis en place pour les personnels qui subissent
 314 une reconversion ou mobilité forcée. [Normandie/Besançon]

315 Pour le SNUEP-FSU, la rupture conventionnelle ne doit pas être utilisée par l'administration comme un outil
 316 de résolution des difficultés professionnelles (mobilités, reconversion, handicap...). Le SNUEP-FSU
 317 demande une application uniforme quelles que soient les disciplines et les académies. L'indemnité
 318 proposée doit être calculée en fonction d'un seul barème au niveau de la valeur la plus haute.

319 [Grenoble/Besançon/Lille]

320

321 **4. Droit à la formation**

322
323 **4.1. Compte personnel de formation**

324 Entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017, le CPF, alimenté en heures, est utilisable pour accomplir des formations visant
325 l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement de
326 compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion, reconversion
327 professionnelle). Le CPF ne concerne pas les actions de formation relatives à l'adaptation aux fonctions exercées.
328 La loi TFP a modifié les droits à alimentation du CPF : pour un·e agent·e à temps plein, l'alimentation du compte
329 se fait à hauteur de 25 h par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 150 h.

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

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

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

342 Le SNUEP-FSU revendique :

- 343 - le déplafonnement de la prise en charge des frais pédagogiques ;
- 344 - la prise en charge des frais occasionnés par les déplacements en sus des frais pédagogiques.

345 Le SNUEP-FSU constate qu'un trop petit nombre de collègues ont pu bénéficier du CPF. Le SNUEP-FSU demande
346 que les budgets alloués dans les académies soient revus **largement [Besançon]** à la hausse.

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

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

352
353 **4.2. Congé de formation**

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

358
359 **4.3. Formation continue**

360 Le SNUEP-FSU dénonce **l'abandon la réduction [Lille/OT]**, depuis des décennies, **des moyens dédiés à de**
361 **[Lille/OT]** la formation continue des enseignant·es. En raison d'une formation continue insuffisante pour répondre
362 aux besoins des personnels, l'évolution rapide des métiers peut accroître leur exposition à des risques psycho-
363 sociaux.

364 **Le SNUEP-FSU demande que le plan académique de formation soit élaboré en fonction des besoins**
365 **exprimés par les enseignant·es sur le terrain. La participation à ces formations doit être volontaire et les**
366 **formations à public désigné doivent rester exceptionnelles. [Lyon]**

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

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

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

374 Les formations spécialisées, type CAPPEI, doivent exister en nombre suffisant afin de garantir leur accès à tou·tes,
375 notamment aux enseignant·es déjà nommé·es ou exerçant une partie de leur service en SEGPA, ou accueillant
376 des élèves issus des dispositifs ULIS. ~~Tou·tes les enseignant·es, quelle que soit leur affectation, doivent~~
377 ~~pouvoir bénéficier d'une formation continue sur les pratiques de l'école inclusive. (voir Thème 1-4.5)~~

378 Le SNUEP-FSU demande que les modifications ou évolutions de programmes soient accompagnées de
379 propositions de stages de formation sur le temps de service exclusivement. Tou·tes les collègues concerné·es
380 doivent pouvoir y participer et pas seulement un seul membre de l'équipe pédagogique qui aura la charge de
381 transmettre les informations à ses collègues. Le SNUEP-FSU demande que les formations à distance type
382 m@gistere soient réalisées sur le temps de service et donnent droit à décharge de service. Le SNUEP-FSU
383 s'oppose à toute généralisation des formations à distance (type m@gistere).

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

385

386
387
388
389
390
391
392
393
394
395
396
397
398
399
400
401
402
403
404
405
406
407
408
409
410
411
412
413
414
415
416
417
418
419
420
421
422
423
424
425
426
427
428
429
430
431
432
433
434
435
436
437
438
439
440
441
442
443
444
445
446
447
448
449
450

5. DDF, ATDDF, CPE, TZR, CPIF

5.1. DDF et ATDDF

Corpus 5.1. Bourges

Les DDF sont des acteurs incontournables dans les établissements, uniquement conseillers 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 nouvelle bonification indiciaire [Dijon] de fonction d'ATDDF. Le SNUEP-FSU demande un cadrage national des missions des ATDDF. [OT]

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.

5.2. CPE : Toujours et encore des sujets d'inquiétude

5.2.1 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 réaffirme ses mandats des congrès précédents. [Paris]

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.~~

5.2.2 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.

451
452
453
454
455
456
457
458
459
460
461
462
463
464
465
466
467
468
469
470
471
472
473
474
475
476
477
478
479
480
481
482
483
484
485
486
487
488
489
490
491
492
493
494
495
496
497
498
499
500
501
502
503
504
505
506
507
508
509
510
511
512
513
514

5.2.3 Vie lycéenne

La vie lycéenne est l'affaire de toutes les membres de la communauté éducative. ~~Face au besoin vital de diffuser largement les valeurs de la République, [Paris]~~ 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.

5.3. 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 dans leur établissement de rattachement [OT] 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.

5.4. 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.

6. 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. La précarité, déjà très importante dans la voie professionnelle, s'est encore aggravée. [Paris]

6.1. 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.

6.1.1. 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 l'intégralité des [Lille] services effectués, suivant un calendrier et des modalités

515 négociées. Ce plan ne peut exclure les personnels non-titulaires ne détenant pas les diplômes requis pour le
516 concours.

517 Le SNUEP-FSU revendique l'ouverture de concours nationaux adaptés pour les non-titulaires ayant plus de trois
518 ans d'ancienneté dans toutes les disciplines de l'EPP **et un nombre de postes adapté aux besoins pérennes.**

519 **[Paris]**

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

522 **6.1.2. Re-Classement [Nantes, OT]**

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

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

528 **6.1.3. Des droits à obtenir et à défendre**

529 *Corpus 5.3.3. Bourges*

530 Dans l'attente d'un **nouveau [OT]** plan de titularisation, pour améliorer les conditions des non-titulaires, le SNUEP-
531 FSU revendique **un cadrage national qui acte [Limoges]** :

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

534 - **le recrutement des nouveaux CDI à temps complet ; [OT]**

535 - **la CDisation à temps complet ;**

536 - la **neutralisation prise en compte** des vacances scolaires entre deux CDD dans le décompte des droits à accès
537 au CDI ;

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

540 L'instauration d'une indemnité de fin de contrat est effective dans la FP pour les contrats signés après le 1^{er} janvier
541 2021. Seuls sont concernés les personnels dont la durée cumulée des contrats est inférieure à un an. Le SNUEP-
542 FSU dénonce ces limitations, les non-titulaires étant par définition précaires. Le SNUEP-FSU revendique
543 l'attribution d'une indemnité de **précarité fin de contrat [OT]** pour tous les personnels **en fin de contrat [OT]**
544 quelle que soit la durée cumulée des contrats.

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

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

551 **6.1.4. CCP**

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

555

556 **6.2. Pour un corps des accompagnant-es aux personnes en situation de handicap**

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

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

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

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

577 - un emploi à temps complet à la demande de l'agent-e ;

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

- 580 - **le strict respect de leurs missions ; [Paris]**
 581 - **la reconnaissance de leur métier par une augmentation des salaires ; [Paris]**
 582 - le versement des indemnités pour exercice dans les établissements de l'éducation prioritaire ;
 583 - le remboursement des frais de déplacement effectué dans le cadre de leur mission ;
 584 - l'amélioration des conditions de travail notamment **la limitation de une gestion cohérente des affectations des**
 585 **AESH auprès des élèves afin de limiter [Rennes]** la mutualisation des accompagnements ;
 586 - l'accès à l'ensemble des dispositifs de l'action sociale ;
 587 - leur recrutement par les services déconcentrés de l'État pour les missions d'accompagnement ;
 588 - le développement d'une réelle formation professionnelle sur le temps de travail, initiale et continue, qui tienne
 589 compte des différents aspects et de l'évolution du métier.

590 **Le SNUEP-FSU revendique une CCP spécifique pour les AESH et APSH. [Nantes]**
 591

592 **6.3. Assistant-e d'éducation : ~~Pour une réelle ambition éducative au XXI^e siècle...~~**

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

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

600 Le SNUEP-FSU exige le respect de leurs missions réglementaires. Pour améliorer les conditions de travail, il
 601 demande une augmentation des moyens financiers et humains alloués à ces missions, **ainsi qu'une formation**
 602 **avant la prise de fonction. [Besançon]**

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

608 Le SNUEP-FSU souhaite que la fonction d'AED offre davantage de perspectives et que soit visée la sortie de la
 609 précarité.

610 Le SNUEP-FSU doit initier un travail de défense des AED et de revendication pour l'amélioration de leurs conditions
 611 de travail et de leur rémunération. Dans ce cadre, il travaille à une construction revendicative de conditions d'emploi
 612 et de rémunération plus favorables que le recrutement par contrat.

613 **Le SNUEP-FSU revendique la fin du recrutement par les chef-fes d'établissement et l'affectation par le**
 614 **rectorat. [Nantes]**

615 Le SNUEP-FSU se donne un mandat d'étude **sur le statut des AED pour un nouveau dispositif remplaçant**
 616 **celui des AED. Ce nouveau dispositif doit s'adresser aux jeunes en études ou en formation. Il pourrait**
 617 **prendre comme référence l'ancien statut des MI-SE.**
 618

619 **6.4. GRETA-CFA**

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

622 Il en résulte :

- 623 - de nouvelles missions liées à l'apprentissage pour les CFC ;
 624 - une remise en cause des contrats de travail pour les personnels des CFA académiques avec une ORS passant
 625 de 648 h à 810 h, c'est-à-dire une dégradation de leur statut ;
 626 - une mutualisation de services ;

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

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

- 629 - les mêmes ORS que celles des titulaires, sur 36 semaines ;
 630 - l'harmonisation nationale des règles et pratiques de gestion des personnels ;
 631 - un recrutement académique et non local, le recteur-la rectrice étant l'employeur et l'autorité administrative de
 632 recrutement des personnels ;
 633 - une amélioration significative des conditions d'emploi par l'alignement de leurs conditions d'exercice sur celles
 634 des titulaires ;
 635 - la prise en compte de l'ensemble des services effectués – en formation initiale, dans différents GRETA et au GIP
 636 – pour l'accès au CDI et pour l'éligibilité aux concours.
 637 Les personnels des GIP GRETA-CFA doivent avoir accès à tous les concours de l'EN.

638

639 **7. Fins de carrière et retraite**

640 *Corpus 6 et 7 Bourges 2017*

641 Depuis 2018, le gouvernement Macron, par son projet de loi de réforme des retraites, montre sa volonté de
 642 destruction de notre système de retraite solidaire par répartition par la mise en place d'un régime universel par
 643 points ultra-individualisé et de l'âge pivot. Les conséquences seront un nouveau recul de l'âge de départ et une

644 baisse importante du montant des pensions. Le SNUEP-FSU s'opposera à cette loi quelle que soit la contrepartie
 645 de rattrapage salarial.
 646 Malgré l'augmentation future du nombre de retraité·es, le SNUEP-FSU s'oppose au plafonnement à 14 % du PIB
 647 de l'enveloppe dévolue aux pensions, entraînant une baisse drastique des pensions. La crise sanitaire **du**
 648 **coronavirus du covid-19 [Paris]** a démontré la dangerosité du plafonnement avec la baisse du PIB de près de
 649 10 points.

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

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

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

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

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

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

664 **8. Retraité·es**

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

670 Hausse de la CSG, gel des pensions, les mesures d'austérité imposées par le gouvernement pèsent sur des
 671 pensions déjà trop maigres et réduisent toujours plus le pouvoir d'achat des retraité·es, fragilisant les plus précaires,
 672 c'est-à-dire avant tout les femmes, aux ressources bien souvent réduites. C'est 3 % de perte de pouvoir d'achat en
 673 2019 et l'équivalent d'un mois de pension en moins sur 3 années pour la grande majorité.

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

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

686 **La solidarité nationale doit permettre une prise en charge à 100 % par la Sécurité sociale, par le biais de la**
 687 **branche maladie. L'aide à l'autonomie concerne tout le monde, sans distinction d'âge. [Normandie]**

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

694 **9. Égalité professionnelle**

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

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

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

716 La suppression des compétences des CAP en matière d'avancement, de promotion et même de mobilité, qui
 717 permettaient de dénoncer les inégalités de traitement, [Paris] représente une contradiction majeure à
 718 affronter.

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

- 721 - un budget dédié clairement identifié ;
- 722 - le fonctionnement effectif des cellules d'écoute avec des personnels formés par des associations
 723 professionnelles féministes [Versailles] et un suivi qualitatif ;
- 724 - les le déploiement des référent-es égalité doivent être déployé-es [OT] dans tous les départements sur des
 725 temps complets ;
- 726 - une protection renforcée pour les victimes et une prise en charge par l'employeur [Versailles] des coûts
 727 consécutifs aux violences.

729 **10. Santé et Sécurité au travail**

730 Pendant la crise sanitaire, les CHSCT ont fait preuve de leur nécessité, notamment face à un employeur ne
 731 défendant pas ses salarié-es. ~~La volonté gouvernementale de supprimer~~ La suppression les des CHSCT à
 732 l'issue des élections professionnelles de 2022 est l'ultime symptôme du peu de cas révèle le mépris qu'il est fait
 733 de la santé et de la sécurité des agent-es. ~~et d'autre~~ Elle confirme la volonté de contourner l'obligation de faite à
 734 l'employeur de protéger ses personnels et ~~d'abandonner~~ l'abandon de toute culture de prévention au travail pour
 735 se contenter d'une simple gestion a posteriori des problèmes [Grenoble].

736 Le SNUEP-FSU exige que les fonctionnaires soient réellement soutenu-es et protégé-es par leur hiérarchie
 737 pour le bon fonctionnement de leurs missions, comme le préconise le code de la fonction publique [Dijon].

739 **10.1. Sécurité au travail**

740 Les actions de prévention de base comme la mise à disposition des équipements de protection, la réunion régulière
 741 des CHS, les exercices obligatoires d'évacuation, incendie ou de confinement... ne sont pas effectuées dans la
 742 majorité des EPLE (65 % les ont réalisés effectivement en 2018-2019). Pour le SNUEP-FSU, l'organisation des
 743 exercices de sécurité doit être effective. Le SNUEP-FSU revendique un droit à la formation aux premiers secours
 744 (Sauveteur secouriste du travail, Secouriste en santé mentale, utilisation du défibrillateur...) [Besançon] et
 745 au maniement des extincteurs tous les 5 2 ans [Paris].

746 Le SNUEP-FSU demande qu'une information sur l'existence et le fonctionnement des registres soit faite
 747 dès le début de l'année auprès des personnels (DGI, DUERP, RSST) [OT].

749 **10.2. Pour un service public de prévention**

750 Les unités ISST dans les rectorats disposent de budgets symboliques et sont de plus en plus souvent contournés
 751 dans la gestion des crises. Les assistant-es de prévention dans les EPLE n'ont toujours aucun moyen horaire et
 752 les médecins de prévention sont toujours en nombre largement insuffisants. Le SNUEP-FSU dénonce l'absence
 753 d'une réelle médecine du travail [OT].

754 Le SNUEP-FSU exige :

- 755 - la mise en place d'un vrai service public de prévention avec un statut plus attractif pour la médecine de
 756 prévention permettant d'assurer un recrutement à la hauteur des besoins [Versailles];
- 757 - une indépendance garantie des ISST avec des moyens coercitifs ;
- 758 - des moyens en décharge pour les assistant-es de prévention dans les EPLE.

759 La prévention au travail doit faire partie des formations obligatoires des professeur-es stagiaires et tous les
 760 personnels doivent pouvoir en bénéficier via la formation continue.

761 Les personnels doivent bénéficier d'une visite médicale de prévention, a minima tous les 5 ans.

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

769 **10.3. Équipements de protection individuelle et tenue de travail liée à la spécialité** [Lyon].

770 Le SNUEP-FSU est à l'origine de l'obligation du financement des EPI dans les budgets des EPLE. Néanmoins
 771 cette obligation n'est pas encore suffisamment que partiellement respectée car trop souvent financée par des
 772 chapitres relevant des collectivités territoriales et pas de l'employeur [Grenoble]. Le SNUEP-FSU revendique donc

773 la création d'une ligne budgétaire ministérielle permettant l'équipement et le renouvellement régulier des EPI des
774 enseignant-es titulaires et non-titulaires en EPI ainsi que la tenue de travail liée à la spécialité [Lyon].

775

776 **10.4. Risques psychosociaux**

777 La prévention des risques psychosociaux est encore un sujet tabou dans l'EN. Or, dès le début de sa
778 carrière, l'enseignant-e est soumis-e à des injonctions contradictoires et des conditions de travail
779 dégradées qui influent sur les risques pour sa santé mentale, physique et sociale. Ces risques sont
780 également engendrés par les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le
781 fonctionnement mental. Le SNUEP-FSU demande une mise en place d'un véritable plan de prévention des
782 risques psychosociaux dans chaque établissement [Lille].

783

784 **10.5. Pour la suppression du jour de carence**

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

788

789

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. Des réflexions ont été menées mais n'ont pas permis d'aboutir au mandat d'étude que nous nous étions donné [Paris]. 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 de la covid-19 [Paris]** 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 **et ne pas être imposé [Versailles]**

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, et équipés par l'EN en matériels informatiques et connexions internet [Lyon]

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 revendique** le droit à déconnexion **et le respect de la vie privée, soit respecté et que** Les CHS et CHSCT **soient saisis sur les doivent se saisir des** risques psycho-sociaux liés à l'enseignement à distance **[OT]**

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. **Il est d'autant plus important d'éduquer les jeunes à l'utilisation de ces outils et de former les professionnels de l'éducation aux usages du numérique [Nantes]**

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 strictement appliqué [Normandie]**. 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 disparaître 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.