

Thème 2

UN STATUT PROTECTEUR DES PERSONNELS ET DU SERVICE PUBLIC, ROMPRE AVEC L'OPACITÉ ET LE MÉRITE



Préambule

Depuis des années, nos métiers sont dévalorisés du fait notamment de l'absence d'une politique salariale à la hauteur des enjeux : écrasement des grilles de rémunération, mesures sectorielles faibles, missions supplémentaires, longues périodes de gel de la valeur du point d'indice et insuffisance des mesures ponctuelles de sa revalorisation au regard de l'évolution du coût de la vie. Le développement et l'augmentation de la part des primes dans la rémunération des enseignant-es diminuent le financement des pensions et les montants pour les futur-es retraité-es et aggravent par ailleurs les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Les enseignant-es sont donc parmi celles et ceux qui subissent le plus en matière salariale les conséquences de la politique d'austérité sur les salaires menée entre 2011 et 2021. Le projet de loi de S. Guerini, actuel ministre en charge de la Transformation et de la Fonction publiques, basé sur une rémunération au mérite, ne fera qu'accroître le décrochage des rémunérations. Aucune nouvelle mesure salariale n'est ainsi envisagée pour 2024 ce qui ne fera qu'accroître davantage la perte d'attractivité du métier. Le SNUEP-FSU considère qu'il y a urgence : dès 2024, la valeur du point d'indice doit être augmentée de 20 %.

Le projet de loi sur la Fonction publique annoncé par le ministre de tutelle sera sans en douter la suite logique de la loi TFP. Porteur d'un nouvel accroissement de la précarité, d'une menace contre le statut et de nouveaux outils managériaux contre la Fonction publique de carrière et l'égalité salariale, le SNUEP-FSU combattra ce projet de loi.

Le statut est aussi menacé par la réforme des lycées professionnels menée par la ministre déléguée à l'enseignement et la formation professionnels, sur commande d'E. Macron. L'annualisation, le glissement vers des missions de conseiller en formation, les emplois du temps fluctuants participent au travail empêché. Le SNUEP-FSU combattra toute modification statutaire ayant pour conséquence d'annualiser le temps de travail ou de dégrader les conditions de travail des personnels de la voie professionnelle.

1. Poursuite de la destruction de la Fonction Publique et des services publics

1.1. L'abrogation de la loi TFP, un incontournable pour les agent-es et les usager-es

Avec ses gouvernements successifs, E. Macron s'inspire du privé pour transformer la Fonction publique et les services publics. Contrats de projet et accroissement du recours à des agent-es contractuel-les, rupture conventionnelle, cadre réglementaire des instances représentatives (CSA) amoindri, compétences des CAP réduites, la loi TFP est l'outil législatif pour imposer une nouvelle gestion des agent-es au détriment de l'intérêt général. Le remplacement des CT et CHSCT par les CSA s'est traduit par une diminution du nombre de représentant-es des personnels qui continuent de se battre pour conserver des capacités d'analyse et d'action dans les instances.

Plus de quatre ans après sa promulgation, les conséquences de la loi TFP rejoignent malheureusement les analyses du SNUEP-FSU : services publics toujours plus dégradés pour les usager-es (le manque de PLP en est un exemple), droits restreints pour les agent-es avec une iniquité et une opacité grandissantes dans les opérations de gestion, un dialogue social qui, dans les faits, n'en est pas un.

Les élections professionnelles de décembre 2022 ont enregistré des baisses de participation de 2,8 points au CSA ministériel et surtout de 5 points pour la CAP nationale regroupant les corps du second degré (certifié-es, agrégé-es, PLP, PEPS, CPE, Psy-ÉN), conséquence de la suppression des compétences des CAP concernant les mutations et les promotions.

Le SNUEP-FSU continue de revendiquer l'abrogation de cette loi avec l'objectif de conquérir de nouveaux droits statutaires pour les personnels, incluant de la transparence dans les opérations de carrière.

1.2. Pour une organisation territoriale propre à l'Éducation nationale

Avec le souci d'éloigner toujours plus les usager·es et les agent·es des centres de décision, le projet de coller l'organisation territoriale de l'Éducation nationale à celle des régions est toujours d'actualité, la création des régions académiques tutélaires des académies n'étant qu'une transition. Le SNUEP-FSU dénonce la vision technocratique de cette organisation territoriale qui ne serait pas sans conséquences sur la gestion des personnels.

Le dessaisissement des personnels et de leurs représentant·es se déploie aussi localement. Depuis la rentrée 2021, les chef·fes d'établissement décident seul·es de l'ordre du jour des CA des collèges, lycées et ÉREA, et la commission permanente, quand elle est installée, a un pouvoir décisionnel sur les compétences qui lui sont déléguées. Ces nouveautés réduisent la participation de la communauté éducative à la prise de décision. Pour le SNUEP-FSU, les compétences du CA ne doivent pas être déléguées, la commission permanente instruisant seulement les questions à soumettre au CA, dont l'ordre du jour.

1.3. Paritarisme : pour un fonctionnement démocratique et transparent

Depuis la mise en place de la loi TFP, l'ensemble des dispositions statutaires qui garantissaient un cadre collectif ont explosé. Avec des CAP qui se tiennent uniquement pour les recours et le disciplinaire, elles sont en partie vidées de leurs sens premiers à savoir une garantie du traitement équitable de l'ensemble des collègues et des droits qui en découlent. Dans la plupart des situations, les collègues se retrouvent seul·es face à l'administration qui apporte rarement les réponses nécessaires et induit un sentiment de défiance jamais vu auparavant. L'objectif est de laisser les individus seul·es face à leur hiérarchie et d'en faire des collègues le plus corvéables possible en les rendant dépendants de leur hiérarchie. Cela permet d'appliquer plus facilement l'ensemble des réformes et modifications statutaires qui en sont le corollaire. Le remplacement des CHSCT par les FS-SSCT a confronté, au moment des élections professionnelles, les OS à des calculs d'apothicaires afin d'obtenir des listes de collègues pour les CSA. C'est ainsi que des collègues se voient siéger dans un nombre important d'instances en perdant parfois en expertise et souvent dans un épuisement lié aux différentes réunions.

Le SNUEP-FSU exige un retour à des CAP, par corps, compétentes en matière d'avancement et de mobilités, ainsi que des CHSCT déconnectées des CSA. C'est à ces conditions que nous retrouverons un service public avec les valeurs que le SNUEP-FSU défend : la continuité du service, la protection du fonctionnaire et l'égalité de traitement indispensable.

2. Statut et carrière

2.1. Pilotage des établissements par les directions

L'objectif du gouvernement est de casser le statut en décentralisant le plus possible les opérations de gestion en accordant aux CdE un pouvoir accru. En matière de mutations, les postes PoP, SPEN et SPEA sont de plus en plus fréquents, renvoyant ainsi le recrutement au local. Pour l'avancement et les promotions, outre les rendez-vous de carrière, les CdE auraient une part importante sur la possibilité d'accès à la classe exceptionnelle des collègues. Ils et elles deviendraient ainsi dépendant·es de leur hiérarchie pour une promotion éventuelle avec un risque d'opposition.

Le SNUEP-FSU exige que l'ensemble des prérogatives en termes d'avancement et de mutations reste du domaine national et académique, indépendant du bon vouloir de la hiérarchie locale. Pour le SNUEP-FSU, c'est un asservissement des agent·es.

Le Pacte en est la meilleure démonstration puisqu'il confère au CdE un pouvoir en termes de rémunération.

2.2. Pacte LP

Le ministère, sous prétexte de revalorisation, a introduit pour la rentrée 2023-2024 le Pacte dans les établissements scolaires. L'objectif est assez clair, il s'agit d'une casse sans précédent du statut du fonctionnaire avec une contractualisation de nos métiers et missions. Au travers de ce Pacte, nous voyons poindre entre autres, l'annualisation des services. D'ores et déjà les effets pervers se font jour avec par exemple des formations supprimées pour les collègues si les Pactes ne sont pas suffisamment signés dans

l'établissement. Ce chantage inacceptable a des conséquences sur les conditions de travail et le collectif au sein de nos établissements.

Pour le lycée professionnel, ce sont quinze missions dont douze spécifiquement liées à la réforme du LP qui sont proposées.

Dans de nombreux cas, les missions sont dévoyées et permettent une rétribution discutable, voire illégale sans se soucier de l'intérêt général et avec une forme de détournement d'argent public. En paupérisant le métier d'enseignant·e depuis des années, le gouvernement oblige certain·es de nos collègues, pourtant contre ce dispositif, à utiliser le pacte comme moyen d'augmentation de leur rémunération. Ce ne sera certainement pas sans conséquences sur leur travail et leur santé.

De gros risques sur le lien entre l'avancement et la signature du Pacte sont à craindre. Une forme de chantage sous-jacent pourrait s'instaurer.

Le Pacte permet des groupes réduits pour certaines classes en fonction des enseignant·es pacté·es et des disciplines, créant une inégalité de traitement inacceptable entre les élèves, les filières et le travail des collègues.

Des disciplines comme les LV2, par exemple, rentrent dans le Pacte. Des certificats de spécialisation y seraient également liés, impactant fortement les Dotations Globales et dégradant les conditions de travail des collègues, d'études des élèves tout en amenant à des suppressions massives de postes.

Le SNUEP-FSU exige la suppression du Pacte, destructeur de notre statut, et revendique une véritable revalorisation des salaires par un rattrapage conséquent et une forte augmentation du point d'indice.

2.3. Obligations de service et conditions de travail

L'organisation de l'année de terminale proposée par la ministre déléguée C. Grandjean est une nouvelle attaque contre le lycée professionnel et ses personnels avec une tentative non dissimulée de détruire notre statut par la mise en place de l'annualisation du temps de travail. L'application du Pacte et de ses missions annualisées y contribue.

Le SNUEP-FSU réaffirme son opposition à toute forme d'annualisation du temps de travail.

Le SNUEP-FSU continue de revendiquer une obligation de service de 15 heures hebdomadaires de face à face élèves et 3 heures de concertation permettant un réel travail en équipes disciplinaires, pluridisciplinaires et pluriprofessionnelles. Il s'opposera à toute modification des ventilations de service en cours d'année.

Le SNUEP-FSU continue de dénoncer la multiplication des HSA, variable économique permettant de supprimer des postes, et revendique la suppression des deux heures supplémentaires non refusables.

2.4. Revalorisation

Depuis la mise en place du PPCR et des nouvelles grilles en 2017, le rattrapage salarial dû aux nombreuses années de gel du point d'indice n'a pas eu lieu. Le décrochage salarial continue pour les personnels de l'Éducation nationale, et ce ne sont pas les maigres revalorisations du point d'indice, le doublement de la prime ISOE ou l'alignement des primes ISOE modulables sur le plus fort taux qui ont pu changer la donne. Malheureusement, les annonces du nouveau ministre de l'Éducation nationale n'augurent rien de bon côté rémunération puisqu'il affirme haut et fort « qu'ils ont fait beaucoup pour les enseignants et que le dossier salaires est clos ».

Au contraire, plutôt que de réellement prendre le problème à bras le corps, le gouvernement botte en touche et préfère mettre en place des primes plus discriminatoires les unes que les autres car ne concernant qu'une partie de la profession. L'exemple le plus frappant est la mise en place de la prime d'attractivité, qui n'a d'attractivité que le nom, ne concernant que les agent·es du 1^{er} au 9^e échelon. C'est par une véritable revalorisation de tous les personnels, sans contrepartie, que le gouvernement pourra rendre le métier plus attractif.

Encore une fois, les bilans sociaux dévoilés en 2023 montrent une inégalité professionnelle Femmes/Hommes quant à la rémunération et notamment sur les primes. Ce n'est donc pas par la multiplication des primes et indemnités que l'on pourra arriver à une augmentation des rémunérations ; elle creusera plutôt les inégalités F/H.

La mise en place du Pacte en cette rentrée 2023 creuse non seulement les inégalités entre collègues, car il n'y a pas assez de parts fonctionnelles pour tout le monde (dixit notre ministre G. Attal), mais aussi encore un peu

plus entre les femmes et les hommes, et dégrade toujours plus les conditions de travail des agent-es par une multiplication des missions pour espérer gagner un petit peu plus à la fin du mois.

Comme lors du congrès de Dijon, le SNUEP-FSU continue de réclamer une augmentation annuelle du point d'indice, indexée à minima sur l'inflation, ainsi que l'attribution immédiate de 85 points d'indice pour tous les échelons et la mise en place d'une réelle politique de rattrapage des pertes salariales depuis plus de vingt ans sans condition. Il est donc toujours plus que nécessaire de revoir entièrement les grilles, avec notamment la suppression de la hors-classe et de la classe exceptionnelle, sources d'inégalités.

Le SNUEP-FSU réaffirme son mandat pour une grille unique de 13 échelons avec une entrée dans le métier à l'indice 557 et un dernier échelon correspondant à l'échelon sommital des agrégé-es pour toutes et tous à la fin d'une carrière complète. De même, toutes les primes et indemnités doivent être totalement intégrées au traitement indiciaire pour une vraie revalorisation salariale et une prise en compte complète dans le calcul de la pension.

2.5. Avancement de carrière

2.5.1 Classement

Le SNUEP-FSU rappelle que de plus en plus de collègues PLP arrivent à l'enseignement après des parcours professionnels dans le privé.

Après de longues années de combat, le SNUEP-FSU et la FSU ont réussi à faire bouger les lignes et faire avancer les règles de classement avec la suppression du statut de cadre et la prise en compte de l'ensemble des années dans le privé. Le SNUEP-FSU se félicite de la mise en place de ces règles avec un cadrage national mais continuera le combat pour une prise en compte à 100 % des années professionnelles précédant l'entrée dans le métier d'enseignant.

La clause de sauvegarde reste une bonne chose même si force est de constater que les disparités de traitement demeurent.

2.5.2. Avancement et promotions

Les annonces du ministère sur les nouvelles modalités d'avancement et de promotions sont plus qu'inquiétantes. Outre la suppression des viviers d'accès à la classe exceptionnelle et une augmentation de la représentation du grade (10,5 % du corps désormais), dont se félicite le SNUEP-FSU, la DGRH rebat les cartes en remettant en avant l'accès au mérite pour ce grade. Désormais l'accès se fera dès le 5^e échelon de la hors-classe avec inscription à la liste des promouvables par avis du CdE et de l'inspecteur-trice. Le SNUEP-FSU continuera de s'opposer à toute forme de mérite et à toute discrimination à l'avancement pour les collègues, soumis-es au bon vouloir de leur hiérarchie.

Le SNUEP-FSU rappelle sa position pour une grille d'avancement unique de 13 échelons au rythme le plus rapide pour arrêter avec les disparités entre les collègues. Pour que toutes et tous puissent terminer leur carrière à l'indice le plus élevé sans barrière.

Le SNUEP-FSU se félicite de l'augmentation des taux de promotion vers la hors-classe, permettant à plus de collègues d'y accéder, et ce, plus tôt dans leur carrière. Néanmoins, le SNUEP-FSU continuera le combat pour une modification des barèmes d'accès à ce grade favorisant l'ancienneté afin de permettre à tous les agent-es proches de la retraite d'y accéder.

Il reste encore plus de 1100 collègues, n'ayant pas eu de RDV de carrière, qui n'ont pas encore accédé à la hors-classe. Le SNUEP-FSU exige une revalorisation de leur barème afin qu'ils/elles accèdent au grade supérieur en priorité.

Le SNUEP-FSU rappelle son attachement à la transparence et à l'équité de traitement entre collègues et demande à ce que les oppositions à avancement et promotions soient automatiquement examinées en CAP. De même, tout-e agent-e doit pouvoir faire un recours en cas de non-promotion devant la commission paritaire compétente.

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

2.6. Évaluation

Malgré les multiples interventions du SNUEP-FSU dans les académies au niveau des établissements ou des rectorats, les évaluations dans le cadre du PPCR restent beaucoup trop souvent empreintes de jugement. Le SNUEP-FSU rappelle que les rendez-vous de carrière, ou les RDV conseil, doivent rester des moments d'échanges de pratiques et de discussion sur la carrière entre le/la collègue et son inspecteur-trice. Trop

souvent ces dernier-es se cantonnent à une évaluation de la séance et oublient trop vite l'aspect carrière, basculant dans une posture hiérarchique punitive et non constructive.

Le SNUEP-FSU continue de revendiquer une évaluation répondant aux besoins des collègues, prioritairement en début de carrière, avec un réel rôle d'accompagnement, de formation et de conseil sur les pratiques, nécessitant une vraie relation de confiance et de respect professionnel entre les personnels d'enseignement, d'éducation et leur hiérarchie.

Le SNUEP-FSU exige un renforcement du corps d'inspection et s'opposera à toute délégation de ses tâches à des chargé-es de mission ou des DDF.

2.7. Mutations

Le décret de juin 2022 qui permet aux PLP d'enseigner dans tous les lycées et collèges n'est concrètement pas appliqué en ce qui concerne la mobilité. En effet, il n'est pas possible aux PLP d'accéder à une mutation interacadémique par ce biais, le ministère renvoyant cela uniquement sur l'intra. Dans certaines académies, cette possibilité très rare n'est offerte que sur quelques postes restés vacants.

Ce dispositif vendu par le ministère comme une mobilité supplémentaire aux PLP, n'est qu'un prétexte à la mise en place de la réforme du LP et du plan social qui en découlera. C'est notamment le cas pour les collègues de tertiaire avec les suppressions annoncées dans ces disciplines et filières.

Le ministère a instauré le mouvement PoP en 2022 sans être capable d'en définir ni le contenu, ni la pertinence. Les académies ont été contraintes de proposer des postes non profilés, qui ne trouvent d'ailleurs pas preneur, servant la plupart du temps à contourner le mouvement national en donnant la mainmise aux CdE.

Le SNUEP-FSU demande la suppression de ces postes PoP, véritables fiascos faisant la part belle au clientélisme.

Le SNUEP-FSU exige par ailleurs qu'un recours soit possible sur le mouvement PoP pour une réelle transparence des opérations.

Le SNUEP-FSU demande que les postes spécifiques nationaux redeviennent des postes porteurs d'une réelle spécificité dans les métiers. Pire encore est la situation des postes spécifiques académiques permettant la plupart du temps un recrutement local avec des colorations adaptées au profil de la personne envisagée.

Le SNUEP-FSU exige une limitation stricte des postes SPEA.

Le SNUEP-FSU demande que les collègues postulant sur un SPEN ou SPEA aient un retour des avis CdE et corps d'inspection.

En ce qui concerne le mouvement général, le SNUEP-FSU revendique toujours un mouvement à un tour, y compris sur des postes précis. En attendant, le SNUEP-FSU demande un barème national permettant à des collègues de revenir dans leur académie d'origine au bout de 7 ans maximum.

Le SNUEP-FSU exige des groupes de travail nationaux pour l'étude des bonifications médicales et CIMM (Centres d'Intérêts Matériels et Moraux) afin de mettre fin aux disparités de traitement entre les académies. Sur le mouvement 2023, le ministère a décidé de façon unilatérale d'exclure la possibilité de recours dans les DOM et la Corse sans que les OS puissent soutenir les dossiers des collègues.

Le SNUEP-FSU exige que l'ensemble des recours puisse être porté par les OS, quelle que soit l'académie.

3. Égalité professionnelle

Les inégalités salariales perdurent entre les femmes et les hommes, et la politique et les réformes successives du gouvernement contribuent à les renforcer. C'est le cas de la réforme des retraites de 2023 puisque les femmes sont plus impactées par la précarité du monde du travail, transformant en mirage le minimum de pension annoncé à 1200 euros pour une carrière complète. Les métiers les plus féminisés sont aussi les plus précaires, les moins rémunérés et ne sont pas couverts par les critères de reconnaissance de la pénibilité.

Dans la Fonction publique, la réforme des retraites de 2023 a supprimé les bonifications pour enfants nés après le 1^{er} janvier 2004. Le SNUEP-FSU doit exiger partout le rétablissement de ce dispositif.

Du côté des carrières et des salaires des femmes, l'Éducation nationale ne respecte pas les engagements pris dans l'axe 2, 3 et 4 des plans d'action Égalité. Au contraire, il développe des dispositifs (Pacte, heures supplémentaires, formations hors temps de service...) qui risquent fort d'aggraver les inégalités salariales femmes/hommes. Le SNUEP-FSU participera à porter dans toutes les instances cette exigence d'égalité

salariale et investira les plans d'action Égalité afin de réduire et d'éradiquer les écarts de carrière et de rémunération. Le SNUEP-FSU s'oppose à la transposition de l'Index Égalité du privé dans le public – cet outil de mesure, récemment analysé par la recherche, comme jouant contre l'égalité femmes/hommes.

Le ministère souhaite également instaurer du mérite pour les promotions de grade. Le SNUEP-FSU rappelle que le mérite est source de fortes inégalités de carrière entre les femmes et les hommes. Si l'action syndicale a permis d'améliorer l'écriture des lignes directrices de gestion en ce qui concerne l'égalité professionnelle, les intentions affichées peinent à être suivies des faits : leur application est inégale selon les rectorats, les indicateurs ne sont que partiellement publiés. Le ministère doit se donner les moyens de diagnostiquer les inégalités salariales et les éradiquer.

4. Formation des PLP

La réforme de la formation mise en place par la loi *pour l'École de la confiance* était présentée comme un moyen de renforcer l'attractivité des métiers enseignants et lutter contre la crise de recrutement. Développement de la préprofessionnalisation, déplacement du concours en fin de master n'ont fait que renforcer la crise de recrutement. Dans la voie professionnelle, depuis 2020, ce sont près de 1 400 postes qui n'ont pas été pourvus (sur un peu plus de 7 400). À l'heure où une nouvelle réforme est en projet, le SNUEP-FSU rappelle son opposition à la réforme Blanquer et s'inquiète d'une future réforme aux effets potentiellement dévastateurs.

4.1. Recrutement et formation universitaire Initiale

4.1.1. Les dispositifs de pré-pro

Le SNUEP-FSU rappelle son opposition aux dispositifs de préprofessionnalisation. AED prépro, master en alternance, sous couvert de mieux préparer les étudiant·es aux métiers, ces dispositifs les mettent dans une situation de précarité en les plaçant en responsabilité pour une faible rémunération. Le SNUEP-FSU demande l'abandon de ces dispositifs et continue de porter la nécessité de mettre en place des pré-recrutements.

4.1.2. Parcours de formation

Pour le SNUEP-FSU, il est urgent de mettre en place dans chaque académie des parcours spécifiques préparant à l'enseignement en lycée professionnel. Ces formations doivent allier pédagogie, didactique, connaissance du système éducatif, formation à l'enseignement adapté, tout en s'appuyant sur des stages d'observation et de pratique accompagnée. Le SNUEP-FSU rappelle son attachement au cadre universitaire de la formation.

4.1.3. Concours

Si le nombre de places aux concours s'est stabilisé sur les dernières sessions, les résultats des dernières années sont inquiétants. Le SNUEP-FSU demande un plan pluriannuel de recrutement pour répondre aux besoins.

Pour le SNUEP-FSU, la crise des concours ne doit pas être une excuse pour les supprimer. Le SNUEP-FSU rappelle son attachement à l'accès, par un concours national dans le second degré, aux statuts de la Fonction publique et aux métiers de l'enseignement et de l'éducation. Le concours doit garantir un haut niveau de qualification. Le SNUEP-FSU revendique un réexamen des concours et de la formation, en concertation avec les organisations syndicales représentatives. Pour les enseignant·es des matières professionnelles, les épreuves du concours doivent garantir une réelle pratique du métier enseigné.

4.2. Entrée dans le métier

Avec la réforme Blanquer, la majorité des stagiaires se retrouve désormais à temps plein. Pour le SNUEP-FSU, c'est une situation inacceptable. Si l'arrêté du 4 février 2022 prévoit un allègement de service pour les stagiaires qui ne seront pas à mi-temps en formation à l'INSPÉ, afin de leur permettre de suivre leur « parcours d'approfondissement » ou « de consolidation », rien n'est prévu concrètement. Pour le SNUEP-FSU, il est nécessaire d'améliorer les conditions de stage pour rendre de nouveau attractifs les métiers. Enseigner est un métier qui s'apprend, l'entrée dans le métier se doit donc d'être progressive.

Pour le SNUEP-FSU, la prévention au travail doit faire partie des formations obligatoires des professeur·es stagiaires et tous les personnels doivent pouvoir en bénéficier via la formation continue.

Le SNUEP-FSU rappelle son mandat d'un niveau de qualification des enseignant·es reconnu par la délivrance du Master.

4.3. Formation continue

La formation continue, rendue obligatoire par la loi sur l'École de la confiance, se réduit trop souvent à un outil de gestion des ressources humaines, à une adaptation aux réformes imposées par le ministère. Pour le SNUEP-FSU, la formation doit se faire sur le temps scolaire et en présentiel, nous refusons le développement grandissant de la formation à distance ainsi que toute formation durant les vacances scolaires. L'avancement de carrière ne doit pas être lié à l'engagement dans une action de formation continue.

Pour le SNUEP-FSU, la formation continue doit toucher l'ensemble des personnels de lycée professionnel.

Les Conseils académiques de la formation (CAF) créés en 2019 doivent être une émanation des CSA. Ces CAF doivent pouvoir jouer pleinement leur rôle de conseil auprès de l'EAFC. Les formations mises en œuvre doivent répondre aux besoins exprimés par les collègues tout en s'appuyant sur les INSPÉ.

Le SNUEP-FSU s'oppose à une formation continue s'appuyant sur la mise en œuvre d'un portfolio ou livret de compétences ou la délivrance d'open badges, outils managériaux et infantilissants pour les personnels.

Le SNUEP-FSU exige que les formations se déroulent sur le temps scolaire.

4.4. Congé de formation

Le SNUEP-FSU constate que trop peu de collègues sont informés de leurs droits dans ce domaine et réaffirme ses mandats précédents concernant le droit à congé de formation (rémunération à 100 %, SFT...).

5. Reconversion – mobilité

Avec la fin des compétences des CAP sur les opérations de mobilités, les mutations et décisions rectorales ou ministérielles sont vécues sans confiance, voire dans l'incompréhension par les collègues. Le manque de transparence génère de la suspicion. Le rétablissement des compétences des CAP apparaît encore plus nécessaire aujourd'hui.

La mobilité des PLP ne doit pas se limiter à un changement de lieu d'exercice ou à de nouvelles fonctions. Les PLP doivent pouvoir accéder à une deuxième carrière. L'accès au corps des certifié-es par liste d'aptitude doit être rétabli et la possibilité d'enseigner en collège ou lycée sur demande effective (possibilité statutaire).

Concernant les détachements, le SNUEP-FSU exige du ministère un bilan annuel exhaustif mentionnant les causes des refus dans l'objectif d'améliorer le taux de satisfaction.

Les évolutions des cartes des formations peuvent entraîner des suppressions importantes de postes pour certaines disciplines. Les PLP concerné-es se retrouvent en mobilité forcée. Le SNUEP-FSU demande qu'un accompagnement dépassant le conseil et le bilan de compétences soit mis en place avec des moyens (financement de formations, décharges de service).

Le SNUEP-FSU rappelle que la rupture conventionnelle ne doit pas être utilisée par l'administration comme un outil de résolution des difficultés professionnelles (mobilités, reconversion, handicap...). Les demandes de ruptures conventionnelles venant des collègues doivent être étudiées avec le plus de sérieux possible, sans discrimination selon la discipline ou le lieu d'exercice. Les rectorats doivent avoir les moyens de financer ces ruptures au barème le plus haut pour toutes et tous.

6. DDF, CPE, TZR, CPIF

6.1. DDF et ATDDF

La charge de travail et la multiplication des missions ne cessent d'augmenter pour les DDF, et certain-es d'entre eux se retrouvent même à exercer leurs fonctions dans deux établissements. Le SNUEP-FSU rappelle sa revendication de la création d'un poste de DDF PLP, associé à un poste d'assistant-e au DDF, dans chaque établissement comportant des formations professionnelles.

Au 1^{er} septembre 2023, les établissements ont vu arriver les responsables des BDE. Le SNUEP-FSU a alerté sur la correspondance des missions entre ces personnels, souvent extérieurs, et les DDF, faisant craindre un glissement des missions et une perte de l'expertise des DDF dans ces domaines.

Les DDF restent des enseignant-es ayant obtenu une habilitation leur permettant d'occuper des fonctions particulières et ne sont en aucun cas des conseiller-es pédagogiques ou des supérieur-es hiérarchiques. Le SNUEP-FSU restera vigilant à cela et s'opposera à toute modification de leurs missions dans une optique managériale pour avoir des personnels de direction ou des faisant fonction d'inspection.

Le SNUEP-FSU rappelle que les ATDDF sont avant tout des enseignant-es PLP ou certifié-es dont les ORS statutaires sont de 18 heures hebdomadaires.

Le SNUEP-FSU demande l'application de la circulaire du 11 octobre 2016 stipulant clairement qu'un-e ATDDF doit exercer ses fonctions sous couvert d'une lettre de mission qui n'est que trop peu souvent mise en place et signée. Il est donc impératif que cette lettre de mission, détaillant avec précision ce qui est attendu du /de la collègue, soit toujours signée par les trois parties concernées.

De même, le SNUEP-FSU demande que le temps de travail hebdomadaire des ATDDF soit limité à un maximum de 35 heures et que ces dernier-es puissent bénéficier de l'indemnité de fonction au même titre que les DDF. Les ATDDF doivent pouvoir, s'ils/elles le souhaitent, réaliser des heures d'enseignement, une heure de cours supprimant deux heures de service d'ATDDF. Le SNUEP-FSU exige que cette possibilité soit respectée et que tout soit mis en œuvre pour que les collègues occupant ces postes puissent faire des heures d'enseignement.

6.2. BDE

La réforme de la voie professionnelle voulue par Macron a vu la création des Bureaux des Entreprises au 1^{er} septembre 2023 dans tous les établissements d'enseignement professionnel. Les personnels, souvent extérieurs à l'Éducation nationale, qui candidatent, doivent signer une lettre de mission définissant en détails ce qui sera attendu de leurs fonctions.

Il s'avère que ces dernières sont très proches de celles des DDF et il est à craindre un glissement des fonctions depuis des personnels experts vers des agent-es souvent novices dans le domaine.

Le SNUEP-FSU sera vigilant et s'opposera à tout transfert des missions des DDF et ATDDF au profit des BDE. Ces derniers doivent prendre en charge les nouvelles missions créées par la mise en place de la réforme de la voie pro concernant les PFMP et doivent être des aides et des conseiller-es auprès des équipes déjà en place. Malheureusement, la mise en place des BDE se fait à fonds constants sur le dos des organismes de formation continue de l'Éducation nationale, mettant à mal leur fonctionnement. En effet, le ministère n'hésite pas à ponctionner l'argent des Fonds de Mutualisation des GRETA pour financer sa réforme.

6.3. CPE

Face aux tentatives d'élargissement des missions des CPE, le SNUEP-FSU réaffirme ses mandats précédents concernant leur temps de travail, leur rôle éducatif et pédagogique et rappelle qu'elles et ils ne sont ni personnels de direction, ni conseiller-es de l'équipe de direction, ni coordinateur-trices de la politique éducative de l'établissement. Il réaffirme leurs missions d'organisation et d'animation de l'équipe de vie scolaire et la nécessité d'avoir un CPE pour 250 élèves et davantage en éducation prioritaire.

Depuis quelques années, notamment avec le développement de l'apprentissage dans les lycées professionnels, les missions initiales des CPE, cadrées par la circulaire de 2015, se trouvent dévoyées. Le SNUEP-FSU rappelle que les moyens publics ne doivent pas être utilisés pour l'apprentissage et que les CPE n'ont en charge que le suivi des élèves sous statut scolaire et non celui des apprenti-es. De même, le suivi des gratifications lors des PFMP introduit dans la réforme Grandjean de la voie professionnelle ne relève pas de leurs missions.

L'arrivée du Pacte dans les établissements occasionne également des pressions sur ces personnels pour qu'elles et ils acceptent des briques pour des missions toujours plus larges. Tout comme pour les enseignant-es, le SNUEP-FSU exige une revalorisation du salaire et non une augmentation du temps de travail pour quelques primes.

Le SNUEP-FSU dénonce également les nouvelles épreuves du concours externe de CPE. Par le biais du concours, le ministère cherche à réorienter le métier. L'absence totale de référence à la circulaire de missions de 2015 dans les attendus des épreuves est inacceptable en ce qu'elle laisse le champ libre aux membres du jury pour imposer leur propre conception du métier.

6.4. TZR

La condition des TZR s'est considérablement dégradée ces dernières années avec la mise en place par l'administration d'une forme de concurrence avec les collègues contractuel-les, cassant ainsi tout sens collectif. Les TZR sont rarement affecté-es à l'année et sont souvent amené-es à enseigner sur trois établissements parfois très éloignés et sur 5 jours.

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

Le SNUEP-FSU 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 aides documentalistes, et qu'un emploi du temps sur 18 heures dans leur établissement de rattachement doit obligatoirement être mis en place avec leur accord.

En ce qui concerne l'avancement, les TZR subissent une forme de discrimination car leurs avis issus du rendez-vous de carrière ne sont jamais « excellent » car parfois inconnu-es des CdE et des inspecteur-trices.

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

6.5. CPIF

La lutte contre le décrochage scolaire est l'affaire de toutes et tous, mais elle demande des personnels formés et titulaires. Le concours de Coordination Pédagogique et d'Ingénierie de Formation n'est plus ouvert depuis 2017 et la quotité de contractuel-les est de nouveau en forte hausse.

Le SNUEP-FSU revendique toujours la possibilité de titularisation des nombreux personnels non-titulaires en CDD et en CDI par le biais du concours PLP CPIF (externe ou interne) qui doit être rouvert.

Le SNUEP-FSU continue de développer son travail syndical avec le SNES-FSU par le biais du GT MLDS en mettant en place des stages syndicaux dans les académies.

7. Non-titulaires

7.1. Les agent-es non-titulaires d'enseignement et d'éducation

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.

Dans un contexte où la précarité de l'emploi dans le secteur de l'éducation demeure un défi majeur, le SNUEP-FSU réaffirme son engagement envers les droits des agent-es non-titulaires d'enseignement et d'éducation.

7.1.1. En finir avec la précarité

Le SNUEP-FSU exige que les besoins permanents des services publics ainsi que les besoins de remplacement soient systématiquement pourvus par des titulaires. Le recours massif au contrat ne peut qu'engendrer plus de précarité pour les personnels non-titulaires enseignants et d'éducation. Le SNUEP-FSU revendique une suspension immédiate de ces recrutements.

7.1.2. Un réel plan de titularisation

Malgré l'application du plan de titularisation "Sauvadet" jusqu'en 2018, on constate qu'un certain nombre de postes demeurent vacants, entraînant ainsi le recours continu à de nouveaux non-titulaires.

Le SNUEP-FSU appelle à la mise en place d'un plan de titularisation révisé et accéléré pour tou-ttes les contractuel-les souhaitant accéder à un statut permanent. Ce plan doit prendre en compte l'ensemble des services effectués par ces derniers. Sa mise en œuvre doit être accompagnée d'un calendrier transparent et de modalités de négociation équitables.

Le SNUEP-FSU revendique un plan de titularisation rapide de celles et ceux qui le souhaitent, en poste ou non, avec, pour celles et ceux comptabilisant au moins six ans d'ancienneté, une dispense des épreuves théoriques et une nomination en tant que stagiaires. Le SNUEP-FSU rappelle que nombre de postes n'ont pas été pourvus par manque de places aux concours ou de candidats, et que des disciplines voient leurs concours d'accès toujours fermés, obligeant à recourir à la contractualisation et à la précarité.

Il est impératif que le plan de titularisation n'oublie personne et que les personnels non-titulaires qui ne possèdent pas les diplômes requis pour le concours ne soient pas exclu-es. Le SNUEP-FSU demande le rétablissement du concours réservé pour les contractuel-les avec un seul critère pour s'y présenter : une ancienneté de 3 ans à la date de clôture des inscriptions et des places en nombre suffisant pour répondre aux besoins pérennes du Service Public d'Éducation.

7.1.3. Classement

Le SNUEP-FSU a obtenu la suppression de la clause butoir et l'instauration de la clause de sauvegarde, assurant un montant de rémunération égal à la rémunération perçue avant l'obtention du concours, qui a permis une meilleure prise en compte des services d'enseignement effectués qui restait encore trop partielle.

Grâce à l'action continue du SNUEP-FSU, ce sont désormais 100 % des services en qualité d'agent-e non-titulaire, même en cas d'interruption supérieure à un an avant l'obtention du concours, qui sont repris pour le classement.

7.1.4. Pour une égalité de traitement

Les non-titulaires qui bénéficient du plan de titularisation doivent avoir droit à des décharges de travail significatives, un tutorat et une formation sur le temps de travail, adaptée à leurs besoins et à leur parcours. La mise en place du Pacte dans l'Éducation nationale risque d'aggraver la vulnérabilité des PLP et CPE non-titulaires, qui se retrouvent désormais sous l'autorité des directions d'établissement chargées d'assurer un suivi régulier de leur travail, avec la possibilité d'évaluer son efficacité.

Le SNUEP-FSU revendique une équité de traitement entre titulaires et non-titulaires et refusera toute imposition du Pacte aux non-titulaires.

Le SNUEP-FSU demeurera vigilant face à toute forme de pression exercée sur les non-titulaires pour les inciter à accepter le Pacte et rappelle qu'il ne doit en aucun cas constituer un motif de non-renouvellement de contrat.

7.1.5. Des droits à obtenir et à défendre

Le SNUEP-FSU réclame un cadrage national garantissant un établissement de rattachement et le remboursement des frais de déplacement pour les non-titulaires en CDI exerçant leur service en dehors de leur RAD (rattachement administratif), dans les mêmes conditions que pour les TZR.

Le SNUEP-FSU réclame également la CDIisation à temps complet et la prise en compte des vacances scolaires entre deux CDD dans le décompte des droits à accès au CDI.

Le SNUEP-FSU exige la portabilité des CDI, sans restriction, entre les académies. Afin de limiter les difficultés financières liées à l'enchaînement de contrats courts, les non-titulaires en CDD doivent être recruté-es à l'année et dans le cadre d'une zone académique ou départementale.

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

Les agent-es non titulaires doivent bénéficier d'une progression à l'ancienneté, tous les 3 ans, sur une grille indiciaire nationale, même en l'absence d'évaluation hiérarchique.

Le SNUEP-FSU demande l'attribution d'une indemnité de fin de contrat pour tous les personnels, quelle que soit leur durée cumulée. Il dénonce les limitations actuelles qui touchent les personnels précaires et s'oppose à la nouvelle réglementation du régime d'assurance chômage qui pénalise fortement les non-titulaires. Le SNUEP-FSU demande la suppression de cette réforme et réclame le rétablissement et l'amélioration de leurs droits au chômage.

Le SNUEP-FSU réclame la mise en place de la subrogation totale pour les contractuel·les en arrêt maladie afin d'éviter les trop-perçus et les calculs erronés d'imposition.

Le SNUEP-FSU exige la prolongation du contrat jusqu'à la fin du congé maternité en cas de grossesse, le réemploi automatique à la suite de ce congé et/ou de la première rentrée qui le suit.

La grossesse, la maladie ou le handicap notamment ne doivent pas être une entrave à l'obtention ou au renouvellement du contrat.

Pour renouveler la carte de séjour du travailleur étranger, le rectorat doit délivrer une attestation indiquant que le collègue est en attente de poste afin de faciliter la démarche auprès de la préfecture. Le SNUEP-FSU continue d'accompagner les collègues dans ce sens.

7.1.6. CCP

Le SNUEP-FSU exige que les compétences des CCP soient élargies à l'examen de l'ensemble des situations individuelles et deviennent des instances de recours sur tous les éléments de contrat : rémunération, reconnaissance de la qualification, non-renouvellement, affectation, accompagnement...

7.2. Personnels accompagnants

La fusion des AED et AESH en Assistant·es pour la Réussite Éducative (ARE) annoncée lors de la conférence nationale sur le handicap d'avril 2023 ne va absolument pas dans le sens d'une amélioration de leurs conditions d'emploi. Au contraire, en niant leurs spécificités et leurs qualifications, cette fusion vise clairement davantage de flexibilité dans les missions au prétexte de leur offrir la possibilité d'une quotité horaire plus importante mais toujours aucun statut.

7.2.1. Pour un corps des accompagnant·es aux personnes en situation de handicap (AESH/APSH)

Les cadres de gestion que sont les circulaires de 2019 sont toujours interprétées différemment selon les académies et bien souvent en la défaveur des AESH et de leurs conditions d'exercice et de rémunération. L'harmonisation au niveau national des modalités d'établissement des contrats et de gestion des services est impérative.

Si depuis septembre 2023, les AESH peuvent être CDI·es après 3 ans d'ancienneté (au lieu de 6 précédemment), cela reste loin de ce que le SNUEP-FSU revendique : la création d'un corps de catégorie B de la Fonction publique intégrant et reclassant les AESH et APSH déjà recruté·es.

De même, si la refonte de la grille indiciaire et l'avancement triennal automatique constituent de légères avancées grâce à l'action syndicale, le SNUEP-FSU continue de dénoncer l'insuffisance de la revalorisation salariale : l'indice plancher se heurtant toujours à l'évolution du SMIC. La prime fonctionnelle accordée, au prorata de la quotité de travail, depuis le 1^{er} septembre 2023, reste nettement insuffisante, compte tenu des temps partiels imposés.

Les PIAL ont fait passer la gestion des AESH d'une logique d'accompagnement des élèves à une logique de pure gestion des moyens : l'inclusion actuelle permet ainsi de réduire les coûts, en fermant les structures spécialisées et en mutualisant à outrance les moyens humains.

Le SNUEP-FSU dénonce cette volonté continue de rationaliser le temps des AESH qui dégrade considérablement leurs conditions de travail et la qualité d'accueil des élèves en situation de handicap, ne respectant parfois pas les notifications MDPH.

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

Le SNUEP-FSU continuera de revendiquer toutes les améliorations figurant au corpus de Dijon puisqu'aucune avancée notable n'a été réellement obtenue.

7.2.2. AED

Les AED, malgré la possibilité d'un CDI depuis 2022, restent dans une situation précaire (recrutement local, contrats courts, faible rémunération, etc.) difficilement compatible avec des études ou une formation qualifiante. À peine la moitié d'entre eux exerce à temps complet et très peu bénéficient du droit à la formation. Leurs missions augmentent alors que leurs effectifs sont en diminution constante, ce qui accroît la charge de travail, notamment avec la problématique des remplacements. Les pressions hiérarchiques mettant en balance le renouvellement de contrat ne sont pas rares.

Le SNUEP-FSU dénonce la précarité, les conditions de travail et le manque de reconnaissance de l'administration envers les AED ainsi que l'incitation à diversifier leurs missions (secrétariat, encadrement de séquences pédagogiques en cas d'absence d'enseignant·es, etc.)

Le SNUEP-FSU exige le respect de leurs missions réglementaires, conformément à la circulaire n°2003-092 du 11 juin 2003, et une augmentation des moyens financiers et humains alloués à ces missions, ainsi qu'une formation avant la prise de fonction.

Pour une vraie reconnaissance professionnelle, les AED doivent être intégré·es à la vie collective des équipes pédagogiques et éducatives de l'établissement (accès à la salle des professeurs, casiers individuels...). Cette reconnaissance passe aussi par la prise en compte des conditions d'exercice au même titre que les autres personnels.

Le SNUEP-FSU revendique un alignement de la prime REP, versée aux AED depuis 2022, sur celle des autres personnels de l'EN.

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

Le SNUEP-FSU revendique l'affectation par le rectorat et la fin du recrutement par les chef-fes d'établissement, et un réel statut pour le corps des AED qui pourrait prendre comme référence l'ancien statut des MI-SE.

8. Santé et Sécurité au travail

8.1. FS-SSCT et Conseils médicaux

Conséquence de la loi TFP, les CHSCT ont disparu fin 2022 pour laisser place aux FS-SSCT, émanant des CSA (ex CT), qui procèdent à l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels et doivent contribuer à la promotion de la prévention de ces risques. Mais les membres, puisqu'issu-es des CSA, ne sont pas systématiquement spécialistes de ces questions.

Aussi le SNUEP exigera-t-il que l'employeur respecte bien l'obligation de protection de ses personnels en portant chaque fois dans cette instance les problèmes qui lui seront remontés.

De même, les comités médicaux et les commissions de réforme ont fusionné pour former les conseils médicaux supposés accélérer le traitement des dossiers en faveur des agent-es et faciliter le maintien ou le retour à l'emploi. Mais, encore une fois, la constitution et le fonctionnement de cette nouvelle instance sont loin d'être satisfaisants notamment pour la représentativité des personnels.

Le SNUEP-FSU revendique qu'il y ait systématiquement la possibilité de représenter et défendre les personnels par corps et au plus près des métiers et des conditions du réel de l'activité, comme cela était le cas dans les commissions de réforme et non tel qu'actuellement envisagé dans les conseils médicaux.

8.2. VDHA (violence, discriminations, harcèlement et agissements sexistes)

La loi de *transformation de la fonction publique* de 2019 a rendu obligatoire la mise en place par les employeurs publics de dispositifs de signalement et de suivi des violences sexistes et sexuelles, de harcèlement moral et de discrimination. Pourtant leur application concrète par l'EN restait au point mort malgré la nomination de référent-es VSS.

Après trois ans de lutte acharnée des militant-es FSU, le texte réglementaire relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements de violences sexistes et sexuelles est enfin publié en septembre 2023. Il oblige désormais les rectorats qui tergiversent, à installer une cellule d'écoute, de traitement et d'accompagnement dédiée, pouvant être saisie par les agent-es victimes et tou-ttes les agent-es témoins, quel que soit leur statut. Les équipes de la FSU ont aussi arraché l'intégration des violences intra-familiales dans ce dispositif puisqu'elles impactent fortement la vie professionnelle des victimes.

Ce texte constitue une victoire syndicale mais le combat n'est pas terminé. Le SNUEP-FSU mettra toute sa combativité au service de l'effectivité et de l'opérationnalité de ce dispositif afin que chaque agent-e victime active ses droits. Il continuera d'exiger du ministère un devoir d'exemplarité en la matière et surtout qu'il finance et déploie les mesures inhérentes à ce dispositif, en particulier une protection renforcée, des enquêtes administratives rigoureuses, rapides et impartiales et l'application des droits sociaux qui en découlent.

Le SNUEP-FSU veillera également à ce que le ou la référente VDHA, conformément à l'axe 5.2 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes dans la Fonction publique, bénéficie de temps et de formation pour mettre en œuvre les missions intégrées aux Orientations Stratégiques Ministérielles 2023.

8.3. Sécurité au travail

Le SNUEP-FSU rappelle que les personnels touchés par des ATMP (Accidents du Travail et Maladies Professionnelles) dans la voie professionnelle sont de l'ordre de 1,4 % en moyenne en 2022 (2,9 % en construction et réparation carrosserie, 2,2 % en esthétique-cosmétique), notamment dus à l'utilisation de produits toxiques ou de machines dangereuses.

Le SNUEP-FSU revendique une réelle prévention des risques professionnels comme c'est le cas dans le secteur privé.

Le SNUEP-FSU exige qu'une information systématique sur l'existence et le fonctionnement des registres (DGI, DUERP, RSST) soit faite dès le début de l'année auprès de tous les personnels.

8.4. Pour un réel service public de prévention

La situation concernant la prévention ne fait que s'aggraver avec toujours trop peu de moyens alloués et des médecins qui se raréfient.

Le SNUEP-FSU continue de réclamer une réelle médecine du travail. Le faible effectif de médecins du travail ne permet pas de mettre en place une prévention qui reposerait sur des analyses de terrain. Les quelque 70 médecins du travail (pour 1,2 million d'agent-es) suffisent à peine pour gérer les urgences, les dossiers médicaux des personnels ayant des pathologies nécessitant une attention particulière et/ou en situation de handicap.

Le SNUEP-FSU rappelle son attachement à un vrai service public de prévention avec un statut plus attractif permettant d'assurer un recrutement à la hauteur des besoins, une indépendance garantie des ISST avec des moyens coercitifs et des moyens en décharge pour les assistant-es de prévention dans les EPLE.

9. Protection sociale

9.1. Les lois de finance de la Sécurité sociale se suivent et se ressemblent. En ne suivant pas l'inflation ainsi que l'évolution structurelle, les budgets de la Sécurité sociale et des agences régionales de santé sont fortement réduits. La qualité des services de santé s'en trouve davantage dégradée, les structures et les emplois publics manquent. Les cliniques privées axent davantage leur activité sur les soins rentables au regard du financement à l'acte, accroissant les demandes auprès des hôpitaux publics, les fragilisant davantage.

Initiée par la loi dite de *transformation de la fonction publique* de 2019 et imposée par ordonnance en 2021, la réforme de la protection sociale des agent-es participe à la transformation libérale de la protection sociale. La place des complémentaires dans le système de protection sociale est étendue, au détriment des droits des agent-es, avec pour conséquence une détérioration du système mutualiste, notamment en excluant les retraité-es de cette mutualisation. La santé et la prévoyance sont également découplées.

9.2. Le SNUEP-FSU continue de dénoncer cette réforme. Il considère l'instauration de la participation de l'employeur à la complémentaire (50 % en santé, 7 € en prévoyance) et les accords passés ces deux dernières années sur la protection sociale complémentaire comme transitoires vers l'objectif revendicatif d'un remboursement à 100 % des soins prescrits, dans un modèle non lucratif basé sur la solidarité entre générations et selon les revenus.

9.3. Les deux accords interministériels (santé en 2022 et prévoyance en 2023) ont été signés par la FSU, avec mandat du SNUEP en ce sens. Sans accord en santé, la protection sociale complémentaire des actifs-ves et retraité-es aurait été fortement dégradée à partir de 2025, aggravant la rupture de solidarité intergénérationnelle instaurée par les ordonnances. La FSU a été à l'œuvre pour aboutir à de meilleures conditions que celles imposées par l'ordonnance de 2021, notamment sur la solidarité (entre générations, familiale, selon la rémunération, précaire) et sur l'amélioration de la couverture en santé.

9.4. Concernant la complémentaire en prévoyance, si l'action de la FSU a permis des améliorations statutaires (CLM, inaptitudes, décès), l'allongement de la durée des CMO à plein traitement et le rapprochement vers le mieux disant du CLM et du CLD restent à conquérir, tout comme le couplage automatique avec la complémentaire santé.

Avec la FSU, le SNUEP participera à la lutte syndicale et intersyndicale pour une autre réforme de la protection sociale allant vers la couverture des soins prescrits à 100 % et une solidarité réelle entre les assuré-es (actifs et actives, retraité-es, enfants, précaires, privés d'emploi) selon leurs moyens et leurs besoins.

10. Fins de carrière et retraite

10.1. Les analyses du Conseil d'Orientation des Retraites montrent que malgré l'augmentation du nombre de retraité-es dans les années à venir, le régime des retraites n'est pas en danger. Or, le gouvernement, par sa réforme mise en place au 1^{er} septembre 2023, a décidé de demander davantage de sacrifices aux salarié-es en repoussant l'âge légal de départ à la retraite et d'augmenter la durée de cotisation de plusieurs générations en accélérant la réforme Touraine. Le système n'est donc nullement en danger et nous ne devons pas oublier que des réserves ont été créées depuis de nombreuses années, comptant plus de 127 milliards d'euros d'après le COR.

10.2. Le SNUEP-FSU continuera de s'opposer à cette réforme inique ainsi qu'au plafonnement de l'enveloppe dévolue aux retraites à 14 % du PIB, entraînant mathématiquement une baisse des pensions. La réforme ne

doit pas passer par un accroissement du temps de travail et une baisse des pensions mais bien par une augmentation des cotisations.

Le SNUEP-FSU réaffirme ses mandats pour une retraite à taux plein à 60 ans sur la base d'une durée de cotisation de 37,5 annuités prenant en compte les années d'études et les années passées en tant que non-titulaires comme années cotisées dans la Fonction publique.

10.3. Le SNUEP-FSU exige l'application des règles sur l'ensemble du territoire, notamment à Mayotte où depuis de nombreuses années les contractuel·les ne cotisent pas à l'Ircantec, leur faisant perdre ainsi de nombreux trimestres.

Sur les bonifications familiales, le SNUEP-FSU continue d'exiger une prise en compte des enfants avec l'attribution de 4 trimestres pour chacun d'entre eux aux deux parents sans condition. De même, il reste scandaleux de demander à l'agent·e en congé de solidarité familiale de cotiser sous la forme d'un prélèvement sur son allocation journalière d'accompagnement. Le SNUEP-FSU continue de revendiquer que les droits à la retraite soient maintenus sans condition durant toute la durée du congé.

10.4. La nouvelle réforme des retraites met en place le système de retraite progressive. Même si ce dernier est une légère avancée, limité aux deux seules dernières années d'activité à condition d'être à temps partiel, l'allongement de la durée du travail et la dégradation des conditions de travail ne seront pas compensées. De plus, l'accès à ce dispositif pour les personnels enseignants sera limité puisque le temps partiel est impossible en cours d'année et pas forcément de droit.

Le SNUEP-FSU continue de militer pour la remise en place de la Cessation Progressive d'Activité dès 55 ans avec maintien total du traitement et des cotisations retraites.

11. Retraité·es

11.1. Depuis le congrès national de 2021 et la réélection d'E. Macron, la situation financière des retraité·es n'a cessé de se dégrader. Ces six dernières années, les pensions ont augmenté deux fois moins que l'inflation (7,9 % contre 17,5 %). Leur pouvoir d'achat a ainsi baissé de 9,6 %. Cette baisse est même de 11,3 % pour les retraité·es ayant subi la hausse de la CSG. Les plus précaires sont davantage fragilisé·es notamment les femmes, dont les ressources sont souvent réduites par rapport aux hommes. Le SNUEP-FSU continue de revendiquer l'indexation des pensions sur l'évolution des salaires et leur augmentation immédiate pour compenser la perte de pouvoir d'achat des quinze dernières années.

11.2. La réforme de la protection sociale complémentaire a pour objectif de rompre la solidarité intergénérationnelle et de diminuer la couverture des agent·es retraité·es par un désengagement de l'État au profit d'assurances privées. Le gouvernement, par ses mesures, a fait des retraité·es une catégorie à part. Le SNUEP-FSU informera ses adhérent·es des conséquences de la réforme gouvernementale de 2021. Si l'accord Fonction publique sur la complémentaire santé a permis que les retraité·es puissent adhérer sans condition à la complémentaires des agent·es actives et actifs, le SNUEP-FSU ne peut s'en satisfaire.

11.3. Depuis le congrès de Dijon, le gouvernement n'a pas abandonné son projet de 5^{ème} branche de la Sécurité sociale consacrée à la prise en charge de la dépendance, sans gestion paritaire contrairement aux quatre autres branches. Son financement est adossé à des mesures d'économies, une augmentation des prélèvements obligatoires et surtout une ouverture aux complémentaires santé et aux assurances privées. Le SNUEP-FSU dénonce cette 5^{ème} branche, l'autonomie devant être incluse dans la branche maladie de la Sécurité sociale et sa prise en charge à 100 % une mission de service public.

11.4. Pour rembourser la dette sociale, les salariés s'acquittent chaque mois de la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS). Ces fonds sont versés dans les caisses de la Caisse d'Amortissement de la Dette Sociale (CADES). Le gouvernement a transféré à la CADES (hébergée par la Caisse des dépôts et consignations) à plusieurs occasions, la dette sociale. Le dernier transfert a été voté en août 2020 suite à la crise Covid-19 et du « quoi qu'il en coûte », pour un montant de 92 milliards d'euros. Avant cette crise, la CADES était sur une trajectoire d'extinction de la dette pour 2024. Les prélèvements de la CRDS devraient au moins perdurer jusqu'en 2033. C'est clairement faire payer aux salariés les choix politiques du confinement.