

1                   **THÈME 2 - DES PERSONNELS RECONNUS, REVALORISÉS,**  
2                   **CONCEPTEURS DE LEURS MÉTIERS**  
3                   **(Rapporteurs : Christophe Barbillat, Fabienne Bellin, Anne Féray,**  
4                   **Xavier Marand, Emmanuel Mercier, Bénédicte Vrain)**  
5

6                   **Sommaire**

7  
8                   [1. MISSIONS ET STATUTS](#)

9                   ^ [1.1](#)

10                  ^ [1.2](#)

11                  ^ [1.3 Reconstruire les garanties statutaires](#)

12                  [2. QUELLE AUTONOMIE POUR LES ÉTABLISSEMENTS ?](#)

13                  ^ [2.1 Une autonomie dévoyée...](#)

14                  ^ [2.2 Quelle autonomie pour l'établissement ?](#)

15                  [3. CONDITIONS DE TRAVAIL](#)

16                  ^ [3.1 Service et temps de travail](#)

17                  ^ [3.2 Travail en équipe](#)

18                  ^ [3.3 Problématique posée par le développement des ENT](#)

19                  ^ [3.4 Santé et sécurité au travail : des avancées à concrétiser](#)

20                  ^ [3.5 Action sociale](#)

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

23                  ^ [4.1. Diversifier les voies d'accès au concours externe](#)

24                  ^ [4.2 De l'année de stage à T1 et T2](#)

25                  ^ [4.3 L'enjeu des recrutements](#)

26                  ^ [4.4 La formation continue](#)

27                  [5. LA CARRIÈRE](#)

28                  ^ [5.1 Évaluation](#)

29                  ^ [5.2 La grille indiciaire](#)

30                  ^ [5.3 Mouvement, affectations, remplacement et situation des TZR](#)

31                  ^ [5.4 Mobilité](#)

32                  ^ [5.5 Gestion des non-titulaires](#)

33                  [6. RÉMUNÉRATIONS ET RETRAITES](#)

34                  ^ [6.1 Rémunérations](#)

35                  ^ [6.2 Retraites](#)

36  
37                  Assurant des missions d'intérêt général, les agents publics ont besoin de garanties  
38                  contre l'arbitraire et les pressions de toutes origines. Les règles collectives dont les  
39                  professions se sont dotées dans le cadre du statut sont remises en cause au nom  
40                  de « l'individualisation » par les logiques de mise en concurrence des  
41                  établissements, des CIO, des personnels et par l'imposition de nouvelles normes de  
42                  « gouvernance ». Elles mettent les métiers sous tension et le SNES doit être  
43                  porteur de revendications pour permettre aux personnels de reprendre la main sur  
44                  leurs métiers.

45  
46                  **1. MISSIONS ET STATUTS**

47        <sup>▲</sup> **1.1** Les agents de la Fonction publique sont concernés par l'intensification du  
48 travail. Bien plus, la RGPP et les réformes qui en découlent les obligent à  
49 opérer des choix entre les missions, provoquent une perte de sens. Les  
50 logiques de mise en concurrence altèrent les collectifs de travail.

51        <sup>▲</sup> **1.2** Parce que les missions de service public doivent servir l'intérêt général,  
52 elles présentent des enjeux particuliers. C'est la raison du choix du statut  
53 pour les agents de la Fonction publique.

54 **1.2.1** C'est le cas du système éducatif qui doit relever des défis spécifiques, ceux  
55 de la démocratisation, de la formation et de la qualification des citoyens et des  
56 travailleurs (voir thème 1) alliés à des exigences communes aux missions  
57 publiques : égalité d'accès à ses emplois, égalité de traitement des usagers,  
58 continuité du service...

59 **1.2.2** Faute d'une politique ambitieuse de recrutement, les pouvoirs publics ont  
60 laissé se développer dans nos professions une crise de recrutement qui éclate  
61 aujourd'hui au grand jour, **crise de recrutement paradoxale au regard du taux  
62 de chômage des jeunes diplômés**. En sortir exige une revalorisation des métiers  
63 dans toutes leurs dimensions : rémunération, formation, temps et conditions de  
64 travail, reconnaissance des qualifications dans l'exercice professionnel.

65 **1.2.3** Le discours managérial veut imposer des « bonnes pratiques », des mesures  
66 de la « performance » à partir d'un petit nombre d'indicateurs simples. **La volonté  
67 de faire des enseignants des fonctionnaires de catégorie B est manifeste et  
68 doit être combattue**. Il convient d'y opposer les valeurs de nos professions,  
69 l'importance de reconnaître la qualité de concepteur attaché à l'exercice  
70 professionnel des personnels du second degré.

71 **1.2.4** Sous couvert d'autonomie, on assiste à un renforcement du pilotage  
72 hiérarchique de l'Éducation nationale. ~~Comment redonner un pouvoir d'agir aux~~  
73 ~~personnels, notamment dans sa dimension collective ?~~ **Il faut porter l'accent sur**  
74 **la diminution du temps de travail face aux élèves pour intégrer le temps**  
75 **passé en travail collectif entre collègues.**

76

### 77        <sup>▲</sup> **1.3 Reconstruire les garanties statutaires**

78 **1.3.1** Celles des statuts particuliers des corps du second degré, dans un contexte  
79 où les dérogations au statut général, justifiées par la spécificité des missions, et  
80 que le SNES défend, sont de plus en plus contestées.

81 **1.3.2** En affirmant la compétence ministérielle pour le recrutement et la  
82 titularisation des corps du second degré, en revendiquant le retour à ce niveau des  
83 décisions relatives aux procédures disciplinaires.

84 **1.3.3** En défendant le rôle des organismes consultatifs que sont les comités  
85 techniques mais aussi les CAP, que l'administration tente de dessaisir des  
86 opérations collectives de gestion pour en faire des instances statuant sur des  
87 situations individuelles, dans le cadre de saisine en appel d'une décision de  
88 l'administration ou pour des mesures disciplinaires.

89

## 90 **2 . ~~QUELLE AUTONOMIE POUR LES ÉTABLISSEMENTS ?~~ NON A PLUS** 91 **D'AUTONOMIE POUR LES ÉTABLISSEMENTS !**

92 Avec les lois de décentralisation du début des années 80, les EPLE ont acquis une  
93 autonomie dans des domaines importants. ~~Venant d'horizons divers, se répand~~  
94 ~~l'idée que davantage d'autonomie des établissements serait une solution aux~~

95 problèmes éducatifs.

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

100 **A rebours de ces évolutions, les personnels en tant que fonctionnaires**  
101 **concepteurs de leurs métiers n'ont besoin que de liberté pédagogique pour**  
102 **assurer leurs missions.**

103 **^ 2.1 Une autonomie dévoyée...**

104 **2.1.1** De nombreuses initiatives locales ont été découragées ou même interdites.  
105 Par contre, des expérimentations sont imposées souvent contre l'avis des  
106 enseignants et même des CA (ECLAIR par exemple). Les prescriptions sont de plus  
107 en plus nombreuses et détaillées. **De nombreuses initiatives locales sont**  
108 **prises en oubliant l'intérêt des élèves.**

109 **2.1.2** Les CA sont de plus en plus contournés et leurs décisions bafouées.

110 **2.1.3** La contractualisation entre EPLE et autorité académique augmente et les  
111 « contrats » sont écrits par l'autorité **qui s'affranchit de tout obligation en**  
112 **terme de moyen et qui impose une évaluation biaisée.**

113 **2.1.4** Le ministère et les différents niveaux hiérarchiques opèrent en fait une  
114 recentralisation autoritaire et technocratique. Le nouveau « management public »,  
115 en niant la professionnalité des acteurs du terrain, les prive de la possibilité  
116 d'imaginer collectivement des solutions aux problèmes qu'ils rencontrent (voir  
117 thème 3).

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

119 **2.1.5** Le décret EPLE de 2010 renforce le pouvoir du chef d'établissement et celui  
120 du conseil pédagogique à sa main.

121 **2.1.6** Après le renforcement de son rôle dans les promotions, dans le recrutement  
122 de certains personnels, dans la définition des postes à profil, les projets de décrets  
123 sur l'évaluation vont dans le même sens.

124 **^ 2.2 Quelle autonomie pour l'établissement ?**

125 **^** À rebours de ces évolutions, les équipes, les personnels dans les établissements  
126 ont besoin et souhaitent mettre en place des initiatives locales.

127 **2.2.1** L'État doit assurer l'égalité de traitement sur tout le territoire. Pour cela, il  
128 doit conserver la maîtrise :

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

133 ◦ • de l'offre de formation : laisser les établissements définir les options et les  
134 sections les mettrait dans un engrenage redoutable de concurrence  
135 exacerbée ;

136 ◦ • de la gestion des personnels.

137 **2.2.2** Trois entités peuvent actuellement l'incarner **Une seule entité peut**  
138 **l'incarner** ÷

139 ~~• Le chef d'établissement en tant que représentant de l'État.~~

140 ~~• Le CA, comme délibératif de la communauté scolaire.~~

141 ~~• Les personnels pour la dimension pédagogique et éducative~~

142 ~~**2.2.3** L'équilibre initial entre ces trois composantes a été déplacé vers la première,~~  
143 ~~y compris pour l'aspect pédagogique avec la mise en place du conseil pédagogique~~  
144 ~~dont les membres sont choisis par le chef d'établissement.~~

145 ~~**2.2.4** Le CA doit redevenir une~~ **la** véritable instance délibérative. En matière  
146 budgétaire, les chefs d'établissement ne peuvent s'affranchir de faire passer les  
147 conventions en CA. En matière de choix de structure et d'organisation des  
148 enseignements, nous demandons l'abrogation du décret de 2010 et le strict respect  
149 des prérogatives du CA définies par le décret de 85.

150 ~~**2.2.5** Les personnels doivent avoir les moyens d'un véritable travail en équipe, par~~  
151 ~~classe, par niveau et par discipline pour exercer leur liberté pédagogique~~  
152 ~~individuellement et collectivement.~~

153 ~~Le conseil pédagogique, parce que les enseignants y sont nommés par le~~  
154 ~~chef d'établissement, parce qu'il est piloté par le chef d'établissement et parce~~  
155 ~~que ses attributions vont au delà de l'organisation du travail en équipe, ne peut~~  
156 ~~remplir ce rôle. Conçu en fait pour exercer une fonction de contrôle voire~~  
157 ~~d'évaluation des pratiques pédagogiques des enseignants, il ne répond pas, tout~~  
158 ~~au contraire, à l'exercice des responsabilités collectives des équipes.~~

159 ~~Aujourd'hui comme hier, nombre de décisions qui relèvent de la liberté~~  
160 ~~pédagogique individuelle ou collective (utilisation des crédits d'enseignement,~~  
161 ~~préparation de la rentrée scolaire, organisation d'activités pédagogiques~~  
162 ~~transversales ou communes à plusieurs classes, élaboration du projet~~  
163 ~~d'établissement...) sont prises sans réelle concertation ou sans transparence.~~  
164 ~~Les équipes tombent progressivement sous la tutelle exclusive du chef~~  
165 ~~d'établissement y compris dans des domaines où il n'a pas les compétences~~  
166 ~~pour l'exercer. Il est donc nécessaire de donner réellement du temps aux~~  
167 ~~équipes pédagogiques/éducatives pour cette concertation et inventer les~~  
168 ~~conditions d'une mise en commun du travail de ces équipes, et introduire une~~  
169 ~~véritable démocratie dans l'exercice de la liberté collective des personnels~~  
170 ~~d'enseignement, d'éducation et d'orientation.~~

171 **2.2.5 Le SNES appelle les collègues à s'opposer à la mise en place du**  
172 **conseil pédagogique, quelle que soit le nom qu'il porte et la forme qu'il**  
173 **prend au sein de chaque établissement. Le SNES en rejette le principe**  
174 **même.**

175

### 176 **3. CONDITIONS DE TRAVAIL**

#### 177 **▲ 3.1 Service et temps de travail**

178 **3.1.1** Les missions de tous les personnels d'enseignement, d'éducation et  
179 d'orientation sont de plus en plus malmenées par rapport à leurs définitions  
180 statutaires, ce qui entraîne une charge de travail accrue pour tous. **Le temps de**  
181 **travail hebdomadaire atteint aujourd'hui 40 heures, selon les études du**  
182 **Ministère.**

183 **3.1.2** Pour les enseignants, la mise en place des réformes impose une présence  
184 accrue dans les établissements pour des missions autres que l'enseignement de  
185 leur discipline. Le nombre de réunions obligatoires de concertation s'accroît. Le  
186 transfert de missions qui ne sont pas les leurs (l'orientation par exemple) est

187 inacceptable. Le travail présentiel est en constante évolution. Le SNES réaffirme  
188 son attachement à l'application des décrets de 1950 dans le cadre des notes de  
189 service et circulaires mises en œuvre depuis sa parution. **Toutefois, si le décret**  
190 **de 50 offre certaines garanties, il doit évoluer. Il n'est pas acceptable que**  
191 **nos statuts continuent à prévoir la bivalence ainsi que les services**  
192 **partagés.** ~~Le mandat du congrès de Perpignan concernant les obligations de service~~  
193 ~~est complètement pertinent. D'autres décharges statutaires devraient elles être~~  
194 ~~envisagées ?~~ **Le temps de travail collectif (concertation, travail en équipe...)**  
195 **doit être reconnu via une décharge de service de 2H00 pour l'ensemble des**  
196 **enseignants. Les fonctions d'animateur informatique, de référent culture et**  
197 **toute nouvelle tâche et/ou responsabilité doivent donner droit à des**  
198 **décharges de service.**

199 **3.1.3** La situation des enseignants documentalistes est particulière. Alors qu'un  
200 enseignement présentiel leur est de plus en plus demandé, celui-ci n'est pas  
201 reconnu dans leur temps de travail. Le SNES réaffirme que chaque heure  
202 d'enseignement doit compter pour deux heures de service.

203 **3.1.4** Les CPE ont un nombre d'élèves à suivre de plus en plus important alors que  
204 le suivi individuel des élèves au quotidien est plus lourd. Suite au mandat d'étude  
205 donné à Perpignan, nous confirmons notre opposition au recours aux heures  
206 supplémentaires pour rémunérer l'augmentation de la charge de travail. Le SNES  
207 revendique des créations de postes afin que chaque CPE n'ait pas plus de 250  
208 élèves à suivre. Au-delà et dans l'immédiat, le SNES demande 30 points de NBI par  
209 CPE.

210 ~~**3.1.5** La procédure de labellisation imposée par le ministère a des conséquences~~  
211 ~~graves sur les conditions d'exercices et les missions de CO-Psy et des DCIO, et~~  
212 ~~dénature leur métier. **Les CO-Psy sont de plus en plus malmenés et leur**~~  
213 ~~**activité dénaturée. La mise en place du Service Public d'Orientation Tout**~~  
214 ~~**au Long de la Vie par le MEN sans concertation a de lourdes conséquences**~~  
215 ~~**sur leurs conditions d'exercice et leurs missions.**~~ Elle expose les directeurs à  
216 de fortes pressions pour qu'ils s'engagent, sans consulter leurs équipes, dans des  
217 conventions locales sur lesquelles ils n'auront pas leur mot à dire au final. Pour le  
218 SNES, les obligations de service et des missions des CO-Psy et des DCIO doivent  
219 restées définies nationalement, **afin d'éviter que le service public d'orientation**  
220 **se décline à géométrie variable selon les régions.** Le SNES réaffirme le rôle  
221 fondamental des CO-Psy dans l'orientation et le suivi des élèves. Leurs missions  
222 prioritaires doivent rester centrées sur les élèves et les étudiants dans les CIO et  
223 les EPLE. Le SNES revendique des créations de postes pour atteindre comme  
224 première étape un effectif maximum de 1 000 élèves par conseiller. Au-delà et dans  
225 l'immédiat, le SNES demande 30 points de NBI par conseiller.

226 **3.1.6** Pour les AED, le SNES réaffirme son exigence de reconstruction d'un statut  
227 d'AED réservé prioritairement aux étudiants et à ceux qui suivent une formation  
228 professionnelle. Le recrutement doit être rectoral sur critères sociaux, ce qui  
229 implique une gestion rectorale et la consultation des CCP pour tous les actes de  
230 gestion. Leur maximum de service doit être de ~~28 heures.~~ ~~L'affectation sur les~~  
231 ~~postes proches des lieux universitaires doit être réservée en priorité aux étudiants.~~  
232 **20 heures, afin de permettre aux étudiants d'assister aux cours quelque**  
233 **soit leur poste d'affectation.**

### 234 ^ **3.2 Travail en équipe**

235 La modification récente des enseignements (les nouveaux dispositifs d'aide, les  
236 groupes de compétences, les enseignements exploratoires en Seconde, etc.), les  
237 interrogations croissantes du métier face au nombre d'élèves, à leurs difficultés, à

238 l'hétérogénéité des classes, nécessitent un travail de réflexion entre pairs. Ce  
239 collectif de travail doit pouvoir être une réponse du milieu professionnel, à l'échelle  
240 locale, au mal-être au travail. Il doit permettre de rendre plus légitime et efficace  
241 l'expertise professionnelle des personnels face aux « innovations » précipitées et  
242 imposées. Ce collectif doit permettre de débattre du réel du travail et de sa mise en  
243 œuvre, et d'aller au-delà de l'organisation pratique des enseignements ou des  
244 devoirs communs. **Nous avons besoin de travail collectif et non d'un collectif  
245 de travail. Nous n'avons pas besoin d'un travail d'experts désignés  
246 compétents (par qui?), même s'il s'agissait de collègues. La mise en œuvre  
247 réelle de notre pratique se construit au quotidien et s'enrichit des  
248 concertations entre collègues. C'est de l'opportunité de nous rencontrer,  
249 offerte par des décharges de service, dont nous avons besoin.**

250 Ce temps de travail en équipe doit être reconnu et donc inclus dans le service des  
251 personnels (cf. mandats de Perpignan). D'autre part, les emplois du temps doivent  
252 faciliter ce travail collectif.

### 253 **^ 3.3 Problématique posée par le développement des ENT**

254 **3.3.1** L'utilisation du numérique est généralisée dans nos métiers. ~~Cela fait évoluer~~  
255 ~~notre relation avec les familles et pose la question de la protection des personnels.~~  
256 ~~Comment cela modifie-t-il nos pratiques professionnelles?~~ **Les modifications**  
257 **profondes entre les différents acteurs de l'école ne sont pas mesurées. La**  
258 **protection des personnels n'est pas assurée. La confidentialité des**  
259 **données reste aléatoire. Les questions juridiques concernant la propriété**  
260 **intellectuelle ne sont pas tranchées. Pour toutes ces raisons, nous**  
261 **demandons un moratoire sur les ENT.**

262 **3.3.2** Pour les personnels, cela implique de disposer d'un équipement et d'une  
263 formation **en ce qui concerne l'usage au sein de la classe des technologies**  
264 **numérique.**

265 **3.3.3** Dans les établissements, cela implique la présence de matériel en nombre  
266 suffisant ainsi que de personnels pour sa maintenance. Le SNES demande  
267 l'attribution d'une décharge de service suffisante pour les enseignants animateurs  
268 de réseau. Faut-il demander l'augmentation de leur nombre ou revendiquer la  
269 présence de personnels spécialisés? **Il est absolument nécessaire que le**  
270 **développement des TICE soit accompagné par la création de postes de**  
271 **personnels titulaires spécialisés sur place, assurant l'entretien régulier de**  
272 **ce matériel en nombre suffisant. Ces personnels doivent être agents de**  
273 **l'Etat. En ce qui concerne l'aspect pédagogique, l'aide à la mise en place**  
274 **des séquences, les formations et la coordination des projets liés au support**  
275 **informatique, ceux-ci doivent être assurés par un enseignant bénéficiant**  
276 **d'une décharge de service conséquente. Il devra avoir du temps pour être**  
277 **force de proposition sur la réflexion des nouveaux matériels à venir. Ces**  
278 **deux personnels doivent travailler en étroite collaboration. Ce n'est**  
279 **qu'avec ces personnels reconnus que les enseignants pourront s'investir**  
280 **correctement dans le champ des TICE.**

281  
282  
283 **3.3.4** La mise en ligne, via le cahier de textes numériques par exemple, et la  
284 production numérique de documents (cours, exercices, TP...) pose la question de la  
285 propriété intellectuelle.

### 286 **^ 3.4 Santé et sécurité au travail : des avancées à concrétiser**

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

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

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

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

308

### 309 ↗ **3.5 Action sociale**

310 Nos professions ont besoin d'une action sociale dynamique qui doit notamment  
311 porter sur le logement, la garde des enfants, les loisirs et les vacances des familles,  
312 tant en ce qui concerne les prestations que les investissements. Tous les personnels  
313 titulaires ou non, actifs ou retraités, doivent avoir accès aux prestations et aux  
314 équipements. Les moyens budgétaires doivent être abondés à hauteur de 3 % de la  
315 masse salariale, la gestion doit être démocratisée et contrôlée par les personnels  
316 eux-mêmes par l'intermédiaire de leurs représentants. **Les prestations sociales  
317 doivent être gérées par le service public pour le service public.**

### 318 **3.6 Souffrance au travail**

319 **Les personnels subissent de plein fouet les conséquences de multiples  
320 réformes qui leur ont été imposées :**

- 321 – **En transformant le système éducatif, la RGPP conduit à la  
322 suppression d'un emploi de fonctionnaire sur deux.**
- 323 – **La mise en place du « nouveau management » public et de la  
324 « nouvelle gouvernance » des établissements installent le modèle  
325 libéral à l'école.**
- 326 – **Les réformes récentes qui touchent le collège et le lycée se  
327 multiplient.**

328 **Cet ensemble alourdit fortement les conditions d'exercice des métiers  
329 d'enseignant mais aussi de CPE, Co-psy, ... qui se sont dégradées (effectif  
330 de classe, nombre de classe, emplois du temps de plus en plus  
331 contraignants). Les prescriptions multiples et précises de l'institution  
332 (gestion des programmes, démarches et usage d'outil pédagogiques,  
333 modalité d'évaluation des élèves...) pèsent aussi très lourd.**

334 **Le nouveau système d'évaluation par le chef d'établissement interroge le**

335 **cœur du métier puisque l'évaluation de l'activité pédagogique se ferait en**  
336 **dehors de la classe. Ces nouvelles modalités favorisent la mise en**  
337 **concurrence des personnels dans un cadre de plus en plus individuel.**

338 **L'ensemble de ces choix politiques ont induit une tension permanente au**  
339 **travail de plus en plus insupportable. Il faut remettre la question du travail**  
340 **au cœur des revendications syndicales afin de ne pas vivre des situations**  
341 **« France Telecom ».**

#### 342 **4. FORMATION INITIALE ET CONTINUE DES PERSONNELS, ENJEUX D U** 343 **RECRUTEMENT**

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

#### 352 **▲ 4.1. Diversifier les voies d'accès au concours externe**

##### 353 **4.1.1 La voie des prérecrutements**

354 **4.1.1.1** Les étudiants candidats au prérecrutement présenteront l'un des concours  
355 ouverts à ~~différentes étapes du cursus universitaire~~ **en L2 ou L3 ou équivalent,**  
356 sur épreuves disciplinaires. Les étudiants prérecrutés seront orientés vers les  
357 masters disciplinaires à spécialité enseignement ou éducation que nous  
358 revendiquons qui ne leur sont pas réservés. Le prérecrutement des CO-Psy se  
359 réalise en licence de psychologie.

360 **4.1.1.2** Le congrès doit être l'occasion de mieux définir ce que nous attendons en  
361 termes de formation préprofessionnelle. En L3, des modules d'épistémologie et  
362 d'histoire de la discipline devraient être proposés à tous les étudiants qui leur  
363 permettraient de mieux appréhender la façon dont se sont construits les savoirs.

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

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

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

376 **4.1.1.3** ~~Les étudiants prérecrutés devront avoir la possibilité de poursuivre leurs~~  
377 ~~études au-delà du master et de préparer l'agrégation, de valider des UE d'un autre~~  
378 ~~master.~~ **A l'heure actuelle, les préparations au concours sont indifférenciées**  
379 **en ce qui concerne le CAPES et l'agrégation. Le titre exigible est identique**  
380 **(le master : seule la place du concours est pour l'instant différente). Cette**  
381 **réalité renforce notre demande de la disparition du CAPES et notre**  
382 **revendication de l'accès pour tous à une agrégation revalorisée.**



383 **4.1.2** Les métiers de l'enseignement et de l'éducation doivent rester accessibles à  
384 l'ensemble des candidats justifiant d'un master. La condition pour ne pas aboutir à  
385 une crise de recrutement est bien d'élargir le vivier de candidats et de démocratiser  
386 l'accès au master. La création d'une allocation d'autonomie pour tous les étudiants  
387 choisissant cette voie est nécessaire. **Il faut prendre en considération**  
388 **l'ensemble des jeunes diplômés en recherche d'emploi. Eux aussi constitue**  
389 **un vivier pour nos métiers. Le SNES doit revendiquer l'accès au concours**  
390 **de tous les titulaires de master ou équivalent.**

391 **4.1.3** La VAE est un dispositif qui permet d'obtenir un master et ainsi d'accéder au  
392 niveau de qualification requis pour se présenter au concours. **Pour les non**  
393 **titulaires, ce dispositif doit être pris en charge par l'état employeur qui doit**  
394 **accorder des décharges de service.**

395 **Une dispense de master doit être accordée aux plus anciens.**

396 **Le congrès de Reims affirme l'exigence de dispense de master pour les non**  
397 **titulaires disposant d'au moins trois ans d'ancienneté à l'inscription du**  
398 **concours interne ou externe, leur recrutement s'effectuant toujours à la**  
399 **licence.**

400

## 401 **4.2 De l'année de stage à T1 et T2**

402 **4.2.1** Le SNES réaffirme l'obligation d'une année de stage après le concours conçue  
403 comme une année pleine et entière de formation, dans le cadre d'IUFM rénovés ou  
404 des centres de formation de CO-Psy. Celle-ci doit permettre la réflexion sur les  
405 pratiques pédagogiques. ~~En fonction des cursus antérieurs, peut-on envisager des~~  
406 ~~durées de service en responsabilité différentes ?~~ **La formation dispensée peut et**  
407 **doit être différente l'année de stage en fonction des cursus antérieurs.**  
408 **Mais, l'année de stage, la durée de service doit être égale pour tous: 4h00**  
409 **à 6h00 face aux élèves, 10h00 à 12 h00 pour les CPE.** En plus des formations  
410 transversales que nous revendiquons par ailleurs, des stages de pratique  
411 accompagnée, dans un autre niveau, devraient être organisés.

412 **4.2.2** La réforme a modifié profondément les modalités d'évaluation et de  
413 titularisation, en donnant un poids prépondérant au chef d'établissement et aux  
414 IPR. Le SNES est attaché au principe d'une validation du stage fondée sur une  
415 pluralité d'avis et prononcée par un jury souverain. ~~Cependant, en l'absence de~~  
416 ~~cette pluralité d'avis, doit-on revendiquer un examen des refus de titularisation en~~  
417 ~~CAPN ?~~ **L'avis des CAP (N et A) doit être sollicité en ce qui concerne les**  
418 **refus de titularisation. Nous devons demander une pluralité plus**  
419 **importante au sein des jurys. L'avis de l'ensemble des formateurs doit être**  
420 **pris en compte de façon importante.**

421 **4.2.3** Notre mandat d'entrée progressive dans le métier et de compléments de  
422 formation en T1 et T2 reste complètement pertinent.

## 423 **▲ 4.3 L'enjeu des recrutements**

424 **4.3.1** Pour répondre aux besoins très importants de recrutements liés à la  
425 démographie, le SNES revendique un plan pluriannuel de recrutements permettant  
426 de couvrir les besoins.

427 **4.3.2** Des années de sous-recrutements, accompagnés d'une dévalorisation de nos  
428 métiers et d'un manque d'anticipation, conduisent aujourd'hui à une crise de  
429 recrutement : des postes ouverts aux concours ne peuvent être pourvus faute de  
430 candidats.

431 Il faut envisager un plan d'ensemble permettant d'élever d'urgence le nombre de  
432 postes aux concours et de reconstituer un vivier suffisant de candidats. À terme, les

433 prérecrutements rempliront ce rôle. Dès maintenant, la réponse peut se construire  
434 par la titularisation des non-titulaires et par un dispositif ouvert aux AED **massive**  
435 **des non-titulaires. Un dispositif doit être ouvert aux AED dans ce sens.**

436 ~~4.3.3 Afin de laisser le temps de constituer un vivier suffisant de diplômés à~~  
437 ~~bac+5, le SNES propose une période transitoire avec un concours situé en fin de~~  
438 ~~M2, consécutif à une deuxième année de master pré-professionnalisant. Un~~  
439 **mandat transitoire est inutile. Sur le fond, le vivier existe (voir plus haut**  
440 **concernant les jeunes diplômés au chômage). De plus, le SNES doit**  
441 **revendiquer une allocation d'étude pour les titulaires d'un diplôme à bac+5**  
442 **s'inscrivant à une préparation au concours dans la cadre de l'Université ou**  
443 **du CNED dès la rentrée prochaine, afin de permettre un vivier suffisant.**

444 **Sur la forme, nous ne voulons pas remettre le mandat de Perpignan**  
445 **« pour le SNES, la place du concours se situe après l'obtention du**  
446 **master ».**

#### 447 **4.3.4 Les différents concours**

448 **4.3.4.1** Pour le SNES, tous les concours pour chaque corps du second degré  
449 comportent la même exigence de titre. ~~Compte tenu de la diversité des cursus~~  
450 ~~menant aux concours, ceux-ci doivent-ils comprendre différentes options ?~~ **Le**  
451 **concours doit rester à dominante disciplinaire. Toutefois, les agents**  
452 **exerçant dans les disciplines sans concours, les MGI, FC, CPIF et GRETA**  
453 **doivent être concernés par des dispenses des épreuves. Il est urgent de**  
454 **rouvrir la section CPIF du CAPES (coordination pédagogique et ingénierie**  
455 **de formation), et de lui donner une réelle existence disciplinaire.**

456  
457 **4.3.4.2** En remplaçant les épreuves écrites d'admissibilité par un dossier de RAEP,  
458 pour le CAPES et le CPE internes, le ministère a écarté de fait nombre de candidats.  
459 Le SNES demande à ce que les deux options (épreuves écrites ou dossiers de RAEP)  
460 soient proposées au choix.

#### 461 **4.3.5 Plan de titularisation**

462 **4.3.5.1** Le SNES agit pour que les possibilités de titularisation ouvertes par les  
463 négociations de 2011 se concrétisent pour le plus grand nombre, y compris aux  
464 vacataires et aux contractuels exerçant à l'étranger. Il continue de revendiquer un  
465 plan de titularisation ouvert à tous, assurant la fin du recours au contrat, le droit au  
466 réemploi de ceux qui ont été recrutés auparavant et construit sur des modalités  
467 diversifiées selon l'expérience professionnelle, comportant la dispense des épreuves  
468 du concours pour les plus anciens par une affectation directe en stage et la  
469 dispense d'une formation personnalisée.

470 **4.3.5.2** La titularisation et l'accès aux métiers enseignants en cours de vie  
471 professionnelle ne doivent pas être entravés par les mauvaises conditions de  
472 reclassement. ~~Le SNES revendique la suppression de la clause du butoir et une~~  
473 ~~meilleure prise en compte de l'expérience professionnelle dans le classement.~~ **Le**  
474 **SNES revendique la suppression de la clause butoir en une prise en compte**  
475 **de la totalité de l'expérience professionnelle dans le reclassement (service**  
476 **en tant que contractuel et en tant que vacataire). De plus les congés de**  
477 **droit (maternité, parental) doivent être pris en compte dans le**  
478 **reclassement.**

#### 479 **▲ 4.4 La formation continue**

480 **4.4.1** La mise en place du DIF se fait de la façon la plus restrictive. Le ministère  
481 incite fortement à l'organisation des formations hors du temps scolaire (mercredi  
482 après-midi, vacances). Les formations proposées correspondent le plus souvent aux

483 seuls besoins de l'institution. Pour le SNES, le DIF doit pouvoir être mobilisé pour  
484 des besoins personnels.

485 **4.4.2** Le ministre se contente d'annonces sur la formation continue, sans suites.  
486 Les personnels vivent avec mais trouvent globalement la situation anormale.  
487 Comment faire vivre nos mandats pour que la formation continue réponde aux  
488 attentes et aux besoins des personnels ?

489

## 490 **5. LA CARRIÈRE**

### 491 **▲ 5.1 Évaluation**

492 **5.1.1** Les attaques du ministère concernant l'évaluation ont un objectif majeur :  
493 caporaliser les personnels en les mettant sous la coupe du seul chef  
494 d'établissement, promu unique évaluateur. **C'est pourquoi il faut exiger le**  
495 **retrait définitif du projet Châtel. Le problème n'est pas qui évalue mais**  
496 **bien l'objectif de ce système.**

497 Dans le cadre du renforcement de l'autonomie des établissements et du pouvoir de  
498 son chef, ce mode d'évaluation conduirait inévitablement à la mise en concurrence  
499 des personnels et à la destruction des équipes **et à assurer la mise en place au**  
500 **local de réformes largement rejetées par la profession.**

501 **5.1.2** L'objectif du SNES est de déconnecter l'avancement de l'évaluation.  
502 L'évaluation doit conduire à s'interroger sur la qualité du service public et son  
503 amélioration sur tout le territoire avec le développement du travail en équipe.

504 **5.1.3** Dans l'état actuel du système, l'existence de la double notation pour les  
505 enseignants est non négociable. Elle traduit l'équilibre entre les deux évaluations et  
506 permet de garantir transparence et équité de traitement dans les opérations de  
507 gestion de carrière où les tentatives de contournement des instances paritaires sont  
508 de plus en plus fréquentes.

509 Les inspections pédagogiques doivent être plus fréquentes et les missions des IPR  
510 doivent être réorientées vers l'aide et le conseil. Les mandats de Perpignan  
511 concernant l'évaluation pédagogique doivent être réaffirmés à tous les niveaux.  
512 ~~Dans le cadre de la notation administrative actuelle, y a-t-il besoin de formaliser un~~  
513 ~~entretien individuel ? Si oui, à quelles fins ?~~ **Il ne faut pas formaliser les**  
514 **entretiens individuels. Les possibilités de rencontrer les chefs**  
515 **d'établissements existent et suffisent.**

516 **5.1.4** Les CO-Psy et les DCIO n'ont actuellement qu'une notation administrative. Ils  
517 doivent être évalués sur la base de leurs missions statutaires. Cette évaluation, qui  
518 ne peut donner lieu à des inspections en situation, doit reposer sur les programmes  
519 et bilans d'activités au cours d'une discussion en partie individuelle, en partie en  
520 équipe de CIO avec l'inspecteur. Les inspecteurs de l'information et de l'orientation  
521 doivent être issus du corps des CO-Psy et DCIO.

522 **5.1.5** Pour les CPE, le mandat de double notation et d'inspection spécifique reste  
523 d'autant plus pertinent que l'évaluation et l'assignation d'objectifs par le chef  
524 d'établissement conduiraient à une définition locale des missions, risque majeur  
525 d'éclatement du métier.

### 526 **▲ 5.2 La grille indiciaire**

527 ~~**5.2.1** À l'élévation du niveau de qualification requis pour l'accès aux corps~~  
528 ~~d'enseignants, de CPE et de CO Psy n'a pas correspondu la juste et nécessaire~~  
529 ~~revalorisation de nos grilles indiciaires de rémunération. Plutôt que d'établir une~~

530 nouvelle grille, le choix du ministre a été de supprimer fictivement les deux  
531 premiers échelons puis de distribuer quelques points d'indice aux trois échelons  
532 suivants, ce qui resserre d'autant plus l'espace indiciaire de nos grilles de  
533 rémunération.

534 ~~5.2.2~~ La nécessité d'être titulaire du M2 pour se présenter aux CAPES/T comme à  
535 l'agrégation conforte notre revendication d'une grille indiciaire unique pour les corps  
536 des certifiés, CPE, CO-Psy et agrégés.

537 ~~5.2.3~~ Le socle revendicatif concernant la progression de carrière (reconstruction de  
538 la grille indiciaire, avancement accéléré et raccourcissement de la durée de carrière,  
539 développement de la promotion interne, création d'agrégation dans toutes les  
540 disciplines et d'une agrégation d'éducation) reste d'actualité. L'agrégation  
541 revalorisée doit être cette référence.

542 **Nous revendiquons l'agrégation revalorisée pour tous.**

543 **5.2.4** La création d'une hors-classe pour les CO-Psy est toujours impérieuse. **Les**  
544 **CPE doivent bénéficier d'une hors-classe équivalente à celle des certifiés.**

545 **^ 5.3 Mouvement, affectations, remplacement et situation des TZR**

546 Concernant le mouvement, le congrès aura à confirmer les mandats antérieurs :  
547 unicité des opérations de première affectation et de mutation, respect et équilibres  
548 du barème, sur le profilage des postes. Le SNES combat les atteintes au  
549 paritarisme, qui sont une attaque contre les droits des personnels. Les élus sont  
550 porteurs à la fois de l'intérêt général et du point de vue des personnels.

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

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

561 **TZR** : la politique ministérielle a renoncé à reconnaître le remplacement comme un  
562 besoin permanent du service public. La pénurie de titulaires remplaçants s'amplifie,  
563 la situation du remplacement devient des plus difficiles, les conditions d'exercice et  
564 de travail des personnels se dégradent considérablement : élargissement des zones  
565 de remplacement, affectations de plus en plus fréquentes sur plusieurs  
566 établissements et sans respect de la discipline, remboursement aléatoire des frais...  
567 Les situations sont diverses selon les académies, mais partout les TZR rencontrent  
568 les plus grandes difficultés à faire respecter leurs droits.

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

572 **^ 5.4 Mobilité**

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

578 **▲ 5.5 Gestion des non-titulaires**

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

581 **5.5.1** Pour les contractuels enseignants, d'éducation et d'orientation, il faut mettre  
582 fin aux vacances **par l'abrogation du décret de 1989-497** et aux contrats courts  
583 et à temps incomplet ; l'affectation sur poste vacant doit se traduire par un contrat  
584 sur la durée de l'année scolaire, et le remplacement sur la durée de l'absence  
585 augmentée des droits à congés. Les affectations doivent se faire dans le respect  
586 des vœux et d'un barème valorisant l'ancienneté ; la rémunération doit être  
587 revalorisée et déterminée par classement dans une grille indiciaire. L'évaluation doit  
588 être exclusivement formative. **Un droit à mutation doit être créé pour les**  
589 **contractuels en CDI (voir motion du congrès de Perpignan). Le congrès de**  
590 **Grenoble réaffirme la nécessité de l'abrogation de la loi sur le CDI du 26**  
591 **juillet 2005, la directive européenne visant à limiter la durée pendant**  
592 **laquelle un agent demeure en CDD devant se traduire par la titularisation.**  
593 **Le SNES exige la création de dispositif ambitieux de formation. Un droit à**  
594 **la formation sur la prise en charge des classes et des missions, sur les**  
595 **obligations de service des enseignants doit être accordé afin de permettre**  
596 **aux non-titulaires d'améliorer la qualité de leur enseignement et d'éviter**  
597 **les non renouvellements de contrat ou les licenciements tout en améliorant**  
598 **leurs conditions de travail. De même, pour les collègues en difficulté, des**  
599 **dispositifs d'action spécifique avec suivi par des tuteurs volontaires**  
600 **doivent être activés avec possibilité de recours et de suivi en CCP.**

601  
602 **5.5.2** La gestion des assistants d'éducation doit être organisée au niveau rectoral.  
603 La rémunération des AED doit être immédiatement portée à l'indice minimum de la  
604 catégorie B. Les conditions de travail de tous doivent être améliorées afin de  
605 permettre la poursuite d'études ou d'une formation professionnelle.

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

608

609 **6. RÉMUNÉRATIONS ET RETRAITES**

610 **▲ 6.1 Rémunérations**

611 **6.1.1** Les revendications du SNES sont construites sur une approche collective des  
612 rémunérations, organisées par une grille indiciaire, et sur une conception de  
613 l'exercice professionnel, conduisant à ~~indemniser~~ **rémunérer** certaines fonctions  
614 ou situations.

615 À l'opposé de ces orientations, nous sommes confrontés à une politique  
616 d'individualisation. Celle-ci dégrade les rémunérations de référence, et en  
617 conséquence les revenus garantis en cas de maladie, maternité et pour la retraite.  
618 Elle conduit à moins rémunérer les plus récents recrutés et explique une  
619 amplification des inégalités de revenus, la rémunération moyenne des hommes  
620 progressant plus vite que celles des femmes. Le caractère inacceptable de ces  
621 injustices, le constat désormais partagé par tous de la faiblesse des salaires  
622 enseignants en France sont donc des appuis pour nos revendications d'indexation  
623 du point d'indice sur les prix, de rattrapage des pertes et de reconstruction de la  
624 grille.

625 **6.1.2** Le SNES s'oppose à la logique de redistribution que le gouvernement

626 envisage pour une réforme à moyens constants du SFT (supplément familial de  
627 traitement). Le versement pour le premier enfant doit être fortement revalorisé,  
628 mais tout basculement vers un montant forfaitaire des versements pour plusieurs  
629 enfants doit passer par un alignement sur les situations les plus favorables.

630 **6.1.3** ~~Le SNES défend une approche revendicative du dossier indemnitaire, d'une~~  
631 ~~part pour peser sur les conditions d'attribution de celles-ci, d'autre part pour~~  
632 ~~proposer à la profession des objectifs en lien avec l'exercice professionnel, et en~~  
633 ~~cela peut être plus mobilisateurs. Quelles bases retenir pour une politique~~  
634 ~~indemnitaire que le SNES revendique sous forme indiciaire, permettant la prise en~~  
635 ~~compte pour la retraite et en cas de maladie ou maternité, indépendante de~~  
636 ~~l'appréciation du supérieur hiérarchique et en dehors des logiques~~  
637 ~~d'intéressement ?~~

638 • ~~Le doublement de la part fixe de l'ISOE, et la revalorisation à ce niveau~~  
639 ~~des indemnités des CPE, documentalistes et CO Psy ?~~

640 • ~~Le versement d'une prime d'équipement TICE ?~~

641 • ~~Systematiser la rémunération des heures de vie de classe ?~~

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

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

648 • ~~Sur quels critères assurer un versement juste et transparent des~~  
649 ~~indemnités IFIC et ECLAIR ?~~

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

653 **Pour le SNES, seules le NBI ou des décharges de services doivent être la**  
654 **règle en termes de rémunération. Les heures de vie de classe doivent**  
655 **être en heure poste. Pour les IFIC, ISS ECLAIR, il faut supprimer la part**  
656 **modulable, que tous la perçoivent et mettre le maximum pour tous.**

## 657 ▲ **6.2 Retraites**

658 **6.2.1** Dans la logique statutaire de la Fonction publique, le code des pensions  
659 (CPCMR) assure la rémunération des fonctionnaires de l'État en retraite.  
660 L'inscription des pensions dans le budget de l'État est intimement liée à ce choix.  
661 Les caractéristiques du CPCMR ont servi de repère pour construire les droits de  
662 l'ensemble du salariat, remis en cause depuis une vingtaine d'années : un taux de  
663 remplacement de 75 % à 60 ans. Ce sont ces objectifs communs que le SNES  
664 oppose aux réformes déjà votées comme aux propositions de réforme systémique.

665 **6.2.2** Dans notre secteur, différentes mesures adaptées aux situations réelles des  
666 fonctionnaires peuvent concourir à ces objectifs comme la prise en compte gratuite  
667 des années d'étude, immédiatement dans la durée d'assurance. Les inégalités  
668 professionnelles entre les hommes/ femmes sont aggravées dans le calcul des  
669 pensions par la décote, que le SNES dénonce. Quelle que soit l'année de naissance  
670 ou de l'adoption, les congés parentaux, les disponibilités pour élever un enfant  
671 (trois ans par enfant) doivent être pris en compte gratuitement, la bonification pour  
672 enfant doit être rétablie pour la mère, élargie à ceux qui ont élevé seuls leur enfant.  
673 Ne faut-il pas revendiquer en outre l'attribution de quatre trimestres de durée  
674 d'assurance ? Les droits spécifiques des fonctionnaires mères de trois enfants ont

675 été brutalement réformés. Le SNES revendique que toutes celles qui avaient acquis  
676 ce droit fin 2010 puissent bénéficier des anciennes modalités de calcul. Faut-il faire  
677 ouvrir une possibilité de réintégration dans l'activité pour celles qui ont pris leur  
678 retraite en juin 2011 ? Selon quelles modalités ?

679 **Nous revendiquons le droit à la retraite à taux plein (sans décote) à 60 ans**  
680 **avec 75% du salaire de référence pour toute personne qui, à partir de 18**  
681 **ans, a été en situation de travail salarié, d'études ou de formation, de**  
682 **chômage total ou partiel, en congé de maladie ou de maternité, en congé**  
683 **parental ou en disponibilité pour élever un enfant, ou en quelconque congé**  
684 **de droit. Le salaire de référence doit rester celui des six derniers mois pour**  
685 **les fonctionnaires ; il doit redevenir celui des dix meilleures années pour le**  
686 **régime général avec une actualisation sur la base de l'évolution du salaire**  
687 **moyen. Les bonifications de durée d'assurance et de services pour enfants**  
688 **doivent être rétablies pour les mères et élargies à ceux qui ont élevé seuls**  
689 **leur enfant.**

690 **Les droits spécifiques des fonctionnaires mères de trois enfants ont été**  
691 **brutalement mis en extinction. Le SNES revendique leur rétablissement**  
692 **avec une possibilité de réintégration dans l'activité pour celles qui ont été**  
693 **contraintes de prendre leur retraite prématurément en juin 2011.**

694 Les bonifications ont servi à rendre attractives des situations particulières. Toute  
695 remise en cause représenterait une inacceptable rupture de l'engagement de l'État  
696 vis-à-vis de ses personnels. Elles représentent aujourd'hui encore un outil utile face  
697 au déficit d'attractivité de certaines situations professionnelles.

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

707 **6.2.3 Fin de carrière.** Le SNES revendique le rétablissement d'une véritable CPA  
708 dans des conditions de travail et financières attractives, sans pénalisation pour la  
709 retraite. D'autres dispositions (mobilité choisie, aménagement des services...) sont  
710 à envisager de manière complémentaire.

711 **6.2.4 Évolution des pensions.** Dans un contexte de recul de la protection sociale  
712 et des services publics, et de la hausse des dépenses contraintes, l'indexation sur  
713 les prix ne suffit pas à maintenir le pouvoir d'achat des pensions. Cet objectif  
714 nécessite donc une remise à niveau, et la reconstruction de services publics de  
715 qualité et d'une protection sociale de haut niveau. Le SNES revendique que toute  
716 revalorisation de la grille de rémunération des actifs qu'il défend intègre les  
717 mesures « d'assimilation » pour les pensions ; **il revendique aussi :**

718 - **le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat subies depuis plusieurs**  
719 **années.**

720 - **Le relèvement de la pension de réversion à 78 % de la retraite du**  
721 **conjoint.**

722 Le gouvernement a conclu au rejet d'un nouveau mécanisme remplaçant l'ITR,  
723 indemnité temporaire de retraite, mise en extinction en 2008. Le SNES continue de  
724 revendiquer la prise en compte de la cherté de la vie pour les retraités ultra-marins.

725

-----

726  
727  
728  
729  
730

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