

Le congrès de Mulhouse s'est exprimé avec 128 Pour, 99 Contre, 73 Abstentions et 28 NPPV concernant l'utilisation du pronom "iel" en lieu et place de "il et elle". A titre exceptionnel, et afin de prendre en compte la diversité du vote, les textes du congrès de Mulhouse utilisent les 3 termes "il, elle et iel". Le SNUipp-FSU poursuivra sa réflexion sur cette question qui s'inscrit dans le cadre plus large de l'utilisation du langage égalitaire.

Thème 3

Pour une véritable reconnaissance des personnels des écoles

Éléments constitutifs et structurants de la société, les services publics "à la française", mis en œuvre par des agent-es de la Fonction publique, sont les garants de l'égalité de traitement des citoyen-nes. Leur présence dans tous les territoires par un maillage serré permet de servir l'intérêt général et d'assurer la cohésion sociale. L'importance et l'engagement des agent-es n'est plus à démontrer malgré un dénigrement politique et médiatique et la crise sanitaire du Covid n'en a été qu'une démonstration supplémentaire. A l'instar de toute la Fonction publique, ce sont les personnels du ministère de l'Éducation nationale qui ont maintenu à flot l'école et le lien avec les élèves et leurs parents. Ils ont ainsi pallié l'incurie et les errances de la gestion ministérielle et gouvernementale.

Malgré cela, les politiques néo-libérales à l'œuvre depuis des dizaines d'années, accentuées depuis 2017, ont mis à mal le statut, les conditions de travail, les droits et la rémunération des personnels.

La Loi de transformation de la Fonction publique, en supprimant les instances paritaires représentatives, a opacifié et favorisé une approche individuelle du déroulement de carrière source d'arbitraire et précarisé les recrutements. Cette loi a contribué à casser les collectifs de travail tout en fragilisant les personnels face à une administration maltraitante toujours plus verticale et une hiérarchie plus autoritaire. A cela s'est ajouté, le mépris et les mensonges du ministre Blanquer tant dans la gestion de la crise sanitaire que dans le maintien coûte que coûte de ses réformes. Ce contexte a engendré pour les personnels perte de sens, isolement, souffrance et fragilisation dans leurs missions. Ce qui contribue à l'aggravation de la perte d'attractivité du métier à un niveau jamais atteint qui se concrétise par la volonté de nombreux-ses enseignant-es de quitter l'EN et le manque de candidat-es aux concours. Le SNUipp, avec la FSU, continue de demander l'abrogation de cette loi (à l'exception du titre V) et le rétablissement du rôle et des attributions des représentant-es des personnels au sein des CAP, notamment sur les opérations de gestion de carrière que sont le mouvement et les promotions.

Le SNUipp-FSU a tenu son rôle de premier syndicat du 1er degré. Il a œuvré au maintien de l'unité de la profession et à la défense des personnels, actifs, actives et retraité-es durant cette période. Le chantier est permanent et il reste beaucoup de droits à conquérir, d'acquis à défendre, de régressions à combattre, le SNUipp-FSU continue à prendre sa part avec constance et détermination, y compris dans les luttes à venir.

1. Améliorer les conditions d'exercice du métier

1.1. Pouvoir exercer son métier

1.1.1. Agir pour la réduction du temps de travail

Alors que le temps de travail des enseignant-es va déjà au-delà des ORS, les sollicitations et tâches supplémentaires se sont encore accrues depuis la gestion de la crise sanitaire. A cela s'ajoute les vellétés gouvernementales de revoir le temps de travail des enseignant-es à la hausse sous prétexte d'augmentation salariale. Le SNUipp-FSU poursuit ses campagnes auprès de l'ensemble de la profession et de l'opinion publique sur la reconnaissance du travail invisible et le temps de travail des enseignant-es. Dans ce cadre, il revendique une diminution du temps de travail.

Le temps de travail des enseignant-es ne se réduit pas à la seule présence face aux élèves. Des études (MEN 2013 et DGAFP 2019) démontrent que les horaires atypiques sont fréquents dans la Fonction publique. Les enseignant-es, dont le temps de travail hebdomadaire avoisine les 44h, sont concerné-es par les horaires "décalés" travail chez soi, le dimanche, le soir, les vacances. Cette réalité renforce notre mandat de baisse des ORS à 18h + 3h. Cette revendication doit passer par la déconnexion du temps enseignant et du temps élève (du type allègement de service en REP+ ou encore l'organisation de service des PEMF) qui nécessite la création de postes dédiés. Le dispositif de maîtres supplémentaires est un autre levier de cette déconnexion.

Le SNUipp-FSU rappelle ses mandats sur la redéfinition des ORS (notamment en prenant en compte les temps d'accueil) et sur la réappropriation des 108h.

1.1.2. Télétravail, enseignement à distance : s'opposer à toute dérive

L'accord du 13 juillet 2021, relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la Fonction publique, exclut de fait l'enseignement dans les écoles et établissements, du champ des activités télétravaillables. Néanmoins, la situation liée à la pandémie du covid a imposé la mise en place d'un « enseignement à distance », celui-ci ne peut en rien s'apparenter à une forme de télétravail. Celui-ci ne recouvre pas toute la complexité de l'acte d'enseigner, mais tout au plus le maintien d'un lien entre l'école, les élèves et les familles.

Le SNUipp-FSU est particulièrement vigilant à ce que la mise en place d'un « enseignement à distance » ne puisse être déclenché qu'en des « circonstances exceptionnelles ». En cela, une « continuité du Service public à distance » doit être strictement encadrée et débattue avec les représentant·es du personnel. Par ailleurs, il ne peut y avoir aucun cumul entre le travail en présence et le travail en distanciel. Ça ne doit pas être non plus un palliatif au manque de remplaçant·es.

L'enseignement à distance est uniquement assuré par le biais du CNED, établissement dépendant de l'EN pour l'enseignement par correspondance aux élèves ne pouvant suivre une scolarité complète dans une école ou établissement scolaire. Il n'a pas dans ses attributions vocation à assurer des remplacements. Le SNUipp, avec la FSU, revendique l'amélioration des conditions de travail des personnels du CNED qui se dégradent.

1.1.3. Revendiquer une prise en charge de l'équipement individuel professionnel

La crise sanitaire a mis en lumière l'absence d'équipement numérique professionnel des agent·es de l'Education nationale indispensable pour la préparation pédagogique et la gestion de leur enseignement. En réponse à la revendication portée par le SNUipp-FSU avec d'autres, le ministère a mis en place une prime annuelle d'équipement informatique de 150 € à destination des seul·es enseignant·es devant élèves. Ce n'est qu'une première étape, certes insuffisante pour répondre à la réalité des dépenses d'équipements individuels professionnels, dont les achats pédagogiques. Le SNUipp-FSU revendique une allocation versée à tous les personnels de 500€ par an.

1.1.4. Poursuivre le chantier travail

Les travaux menés par le chantier travail, actuellement centré sur la direction d'école, ont permis de donner, à la question du travail hors la classe, une visibilité jusque-là cantonnée à l'implicite. Les études sur le travail empêché ont trouvé une résonance concrète dans le vécu des collègues lors de la crise sanitaire. Elles mettent en lumière ce travail malmené et le fait que les directrices·teurs n'ont pas les moyens de bien faire l'ensemble de leurs missions. Le chantier travail s'est aussi ouvert sur les conséquences induites sur le métier par la pandémie. D'autres thématiques doivent être explorées, en lien avec le projet du SNUipp-FSU et pour répondre aussi aux situations de mal-être, voire de souffrance au travail des personnels (AESH, inclusion scolaire).

Le chantier travail se poursuit avec l'appui de collectifs de travail et de référent·es des sections départementales pour lesquels une formation militante devra être assurée.

1.2. Protéger les personnels

1.2.1. Eradiquer les violences sexistes et sexuelles (VSS)

La lutte pour l'égalité professionnelle passe également par l'éradication des VSS au travail. Le MEN doit rentrer dans la légalité en mettant en œuvre les protocoles et plans d'actions. Cela passe, entre autres, par la désignation, à tous les niveaux, d'un·e référent·e du personnel au sein des CHSCT/FS-SSCT disposant d'une décharge et de moyens dédiés dès leur désignation.

Une nouvelle étape doit être engagée immédiatement : celle de l'effectivité et de l'accessibilité, pour toutes et tous, des dispositifs d'écoute, de recueil et de traitement des signalements de violences sexistes et sexuelles, obligatoires depuis le 1^{er} mai 2020. Des moyens doivent être débloqués rapidement, qui doivent permettre aussi la sensibilisation et la formation de tous les personnels en lien avec des associations spécialisées.

1.2.2. Agir contre le harcèlement moral

Le harcèlement moral ou les actes réitérés portant atteinte à l'intégrité professionnelle et/ ou personnelle d'un-e agent-e, restent difficiles à identifier et à caractériser.

Afin de libérer la parole, une campagne d'information sur le harcèlement moral au travail et les différents dysfonctionnements qui s'apparentent au harcèlement doit être mise en œuvre.

Les démarches de signalements doivent être simplifiées et facilitées tout en protégeant les victimes. Cela peut passer par la dématérialisation des fiches SST afin d'éviter tout filtrage par des intermédiaires.

Le SNUipp-FSU exige la mise en place de dispositifs pour traiter ces situations, en lien avec des associations spécialisées.

La protection fonctionnelle doit pouvoir être mise en œuvre, de façon rapide, simple et systématique, pour toute situation de harcèlement.

1.2.3. Défendre les agent-es malades ou en situation de handicap

Le SNUipp- FSU exige la mise en place d'une véritable politique en faveur des personnels des écoles malades ou en situation de handicap comme la loi l'impose aux employeurs incluant l'information sur les dispositifs existants et les démarches à effectuer. Au-delà du renforcement des possibilités d'aménagements de postes, d'allègements de service et postes adaptés, le SNUipp-FSU revendique :

- Le traitement rapide des dossiers ;
- Une prise en charge totale de tout équipement individuel permettant l'adaptation à un poste ;
- Le recrutement d'APSH (accompagnant de personnel en situation de handicap) en nombre suffisant ;
- La création de référent-es formé-es et dédié-es à l'accompagnement des agent-es en situation de handicap ou bénéficiant de l'obligation d'emploi.

Il engage une réflexion sur la création d'un temps partiel pour les agent-es en situation de handicap qui permettrait le maintien de la rémunération.

1.2.4. Défendre les conditions de travail et faire vivre les FS-SSCT

Dans tous les métiers, PE, psyEN, AESH, les conditions de travail dégradées constituent des facteurs de RPS aggravés par l'insuffisance de la médecine de prévention. Le SNUipp-FSU rappelle ses mandats sur la médecine de prévention de proximité (Perpignan, T3, 2.3.3).

Ces questions, induisant souffrance et, perte de sens du métier, font l'objet de signalements de plus en plus récurrents au CHSCT.

Au-delà des mandats de Perpignan sur les risques professionnels qui restent d'actualité (T3, 2.3.2), Les maladies engendrées par une exposition à des RPS doivent être reconnues comme accident de service/travail.

Le SNUipp-FSU dénonce l'obligation vaccinale à laquelle sont soumis-es les psyEN et les personnels exerçant dans les établissements et services médico-sociaux.

Craignant une dilution des questions de santé et sécurité au travail, le SNUipp-FSU continue de s'opposer à la LTFP de 2019 qui acte la fusion des Comités techniques et CHSCT en CSA. La FS-SSCT, issue du CSA, aura les mêmes prérogatives que les CHSCT. Le SNUipp-FSU reste vigilant quant au fonctionnement de cette nouvelle instance et exige d'avoir à minima les mêmes moyens de fonctionnement pour les représentant-es du personnel.

Les représentant-es du SNUipp-FSU continueront, au sein de chaque délégation FSU siégeant en FS-SSCT, d'impulser une dynamique permettant de porter la voix de toutes et tous les agent-es, de défendre et d'améliorer leurs conditions de travail.

De plus, l'employeur, à chaque niveau, se doit d'informer tous les personnels et les usager-es des compétences de cette instance et des outils de prévention à leur disposition.

1.2.5. Prévenir les risques et faire valoir le droit à la déconnexion

Le développement des outils de communication, dont les ENT, et la mise en place de méthodes managériales agressives de la part de la hiérarchie rendent de plus en plus poreuse la frontière entre l'activité professionnelle et la sphère privée, pour l'ensemble des personnels. Ce phénomène est accentué pour les directrices et directeurs d'école. Dans ce cadre, le SNUipp-FSU rappelle les obligations de l'employeur envers les agent-es en matière de prévention des risques professionnels, il doit notamment réguler ses demandes tant en nombre qu'en exigence de délai de réponse. Il est indispensable d'engager une réflexion pour

empêcher les dépassements des durées de travail et l'empiètement sur la vie personnelle. Cela peut passer par la mise en place de dispositifs de modération d'envoi et de réception des mails. Le SNUipp-FSU exige que le droit à la déconnexion soit respecté et fasse l'objet d'une information auprès des personnels. En aucun cas, un-e agent-e ne doit être tenu-e de se connecter aux applications professionnelles ou de répondre au téléphone en dehors de son temps de service. De plus, les outils de communication personnels des agent-es ne peuvent pas être considérés comme professionnels.

Le SNUipp-FSU travaillera avec la profession sur les enjeux de déconnexion dans un souci de santé au travail.

2. Améliorer les salaires pour reconnaître les personnels.

Par ses actions et ses combats syndicaux avec les personnels, le SNUipp-FSU a contribué à mettre en lumière le déclassement salarial que subissent les enseignant-es français-es tant au regard des comparaisons internationales que des salaires moyens des cadres de la catégorie A de la FP.

Le salaire et les conditions de travail, sont les principaux éléments de reconnaissance de la professionnalité des personnels, de leur engagement au quotidien pour la réussite des élèves. Ce sont aussi des éléments qui sont pris en compte lors de l'orientation professionnelle des étudiant-es. Force est de constater que le métier d'enseignant n'est plus attractif : depuis 2012, le ratio entre le nombre de présent-es aux concours de PE et le nombre de postes à pourvoir se dégrade, voire s'effondre dans certaines académies.

A l'opposé de la mise en œuvre par le ministère de logiques d'individualisation des rémunérations et d'accroissement de la part de l'indemnitaire par rapport à l'indiciaire, le SNUipp-FSU rappelle l'urgence à prendre de réelles mesures d'augmentation des traitements indiciaires pour toutes et tous.

Le SNUipp-FSU le revendique aussi pour les salaires des AESH et APSH (cf. partie 5).

Le SNUipp-FSU réaffirme ses mandats de revalorisation des pensions qui sont des traitements continués (cf. partie 6).

2.1. Vers une revalorisation nécessaire

Alors que les grilles indiciaires n'ont plus évolué depuis PPCR, que la valeur du point d'indice n'a progressé que de 1,2% depuis 2010, l'inflation cumulée sur la même période atteint 14%. La perte de pouvoir d'achat est considérable pour les enseignant-es et psychologues de l'Éducation nationale, de 261 euros brut à l'échelon 2 de la classe normale à plus de 400 euros bruts mensuels à la fin de la hors classe. Elles, ils et iels perdent ainsi l'équivalent de plus d'un mois de salaire sur l'année 2022 par rapport à 2010.

Le SNUipp-FSU revendique :

- Une augmentation immédiate de la valeur du point d'indice a minima de 70 centimes pour rattraper les pertes liées à l'inflation cumulée depuis 2010 ;
- L'indexation automatique de la valeur du point d'indice sur l'inflation ;
- Une revalorisation salariale immédiate d'au moins 300 euros nets par mois sans contrepartie pour tendre vers un ajout uniforme de 100 points.

Le SNUipp-FSU sera vigilant au maintien de sur-rémunération pour les agent-es de la FP dans les DROM et COM.

Signataire avec la FSU du protocole égalité professionnelle dans la Fonction publique, le SNUipp-FSU s'est investi dans la mise en place des plans d'action aux niveaux national et académique. Pour autant le constat d'une inégalité salariale structurelle est patent. Dans le premier degré, les femmes accusent toujours un déficit de rémunération de 8% en moyenne par rapport aux hommes. Cette moyenne cache des inégalités beaucoup plus grandes en fin de carrière qui se répercutent sur le montant des pensions. Pour vérifier la mise en place du protocole égalité professionnelle, la transparence des opérations de gestion de carrière est incontournable. Le SNUipp-FSU revendique que le gouvernement mette en place des mesures concrètes et budgétisées pour y mettre fin.

2.2. En finir avec l'indemnitaire, outil de l'individualisation de la rémunération

Le SNUipp-FSU revendique l'amélioration du régime indiciaire à la place du développement du régime indemnitaire car il met en péril les principes de transparence et d'égalité de traitement, a des conséquences négatives sur la protection sociale et les pensions, et accroît les inégalités salariales entre les femmes et les hommes. L'exercice de missions spécifiques ou dans des lieux particuliers doivent être pris en compte. Cela

ne doit pas uniquement passer par l'attribution d'indemnités mais plutôt par des bonifications indiciaires et dans tous les cas par l'amélioration des conditions de travail (effectifs, RASED, budget scolaire...).

Le SNUipp-FSU dénonce les choix du ministère, ces dernières années, consistant à revaloriser certaines indemnités ou à en créer de nouvelles aux dépens de revalorisation indiciaire. Le SNUipp-FSU s'oppose à toute individualisation justifiée par un soi-disant « mérite ».

Un exemple emblématique est "la prime d'attractivité" Cette dernière est attribuée aux échelons 2 à 9 de la classe normale. Son montant, au maximum de 183 euros, ne permet pas de combler les pertes de pouvoir d'achat. Elle exclut une part importante des enseignant-es et psyEN. De plus, la dégressivité de la prime a pour conséquence le tassement de la progression salariale les 15 premières années de la carrière, entamant davantage l'attractivité du métier enseignant. A l'encontre de cette revalorisation soi-disant historique, le SNUipp-FSU réclame une amélioration des grilles indiciaires pour toutes et tous.

Le SNUipp-FSU dénonce l'instauration d'une part variable de l'indemnité REP+ versée sur la base de critères de départage opaques et arbitraires dont des objectifs à atteindre. Cela marque la volonté du ministère d'une mise en concurrence des réseaux, des écoles et des personnels, entraînant de possibles divisions dans et entre les équipes, une forme de "clientélisme" et un sentiment d'injustice. Le SNUipp-FSU, avec les enseignant-es des écoles de REP+, revendique l'intégration de la part variable dans la part fixe de l'indemnité REP+ afin qu'elle soit identique pour tous-tes.

Le SNUipp-FSU défend le recours à des mesures unifiantes reposant sur l'amélioration des grilles indiciaires et l'augmentation du point d'indice pour toutes et tous. Il exige la transformation de toutes les indemnités en indiciaire. Les mandats de Perpignan concernant nos revendications sur les indemnités sont toujours d'actualité (*2). Dans le contexte actuel d'augmentation des prix des énergies, la revalorisation des frais de déplacements et ISSR est urgente. Par ailleurs, le SNUipp-FSU reste vigilant quant au remboursement total aux agent-es des frais de déplacement liés à l'exercice de leurs missions.

3. Carrière, remettre de la transparence et de l'équité

Les gouvernements Macron ont déconstruit les repères collectifs. Ils ont fortement réduit les compétences des CAP et ainsi écarté les personnels, au travers de leurs représentant-es élu-es, de la gestion collective des carrières (avancement et mobilité notamment). Ce faisant, ils ont créé les conditions d'une gestion des carrières opaque et arbitraire. De telles méthodes engendrent la défiance, et fragilisent les personnels. Elles mettent aussi à mal les solidarités entre les agent-es et l'unité de la profession. Alors que la consultation du SNUipp-FSU (début 2022) a mis en évidence l'attachement des personnels à la transparence des opérations de gestion des carrières, le SNUipp-FSU continue de revendiquer l'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique (à l'exception du titre V) et le retour des instances paritaires gage de transparence et d'équité pour la gestion des carrières.

Le SNUipp-FSU reste un recours pour les personnels et la profession et conserve une forte capacité d'intervention auprès de l'administration. Face à cette nouvelle donne, il doit poursuivre sa réflexion sur ses pratiques et pour en inventer de nouvelles. Il doit affiner et rendre ses moyens d'interventions plus efficaces pour imposer la transparence, le respect des règles et l'équité entre les personnels. Le SNUipp-FSU continuera aussi à alimenter la réflexion de la profession afin de la mobiliser pour exiger, avec elle, la restauration des compétences des instances paritaires. Pour cela, il interpellera les autres organisations syndicales de la FP.

3.1. Améliorer le déroulement de carrière

Le SNUipp-FSU réaffirme ses mandats en matière de déroulement de carrière : rythme unique et le plus rapide, transformation de la classe exceptionnelle en échelons de la hors classe accessibles à toutes et tous avec l'échelon terminal à l'indice 1000 non contingenté (3*). Afin que la hors classe soit réellement accessible à toutes et tous, ses échelons devront être intégrés au sein de la classe normale permettant d'atteindre l'indice 1000.

Si l'augmentation du ratio de la hors classe et le principe du déroulement de carrière sur au moins deux grades (pour une carrière complète) permettent à de nombreux personnels d'y accéder, il persiste des inégalités à lever pour les ex-instituts et les secondes carrières. La situation spécifique des ex-instituteur-trices de collectivité territoriale de Mayotte doit être prise en compte dans l'AGS pour les promotions. Tant que la

classe exceptionnelle existe, il reste attentif à ce que les règles qui la régissent, et leurs évolutions, n'aboutissent pas à perdre des promotions et il œuvre pour que celle-ci soit accessible à toutes et tous.

Le SNUipp-FSU et la FSU ont pris une large part dans l'obtention d'acquis en matière d'égalité professionnelle. La réduction à deux ans du différentiel de carrière à la classe normale entre le rythme le plus rapide et le plus lent et la prise en compte du ratio femme/homme dans les promotions ont permis de réelles avancées. Pour autant, ces dernières ne sont pas effectives dans tous les départements. De plus, le mode d'accès à la classe exceptionnelle, avec ses deux viviers, induit, de façon structurelle, une inégalité d'accès aux dépens des femmes. Le SNUipp-FSU poursuit son action, avec les personnels, pour exiger du ministère l'égalité professionnelle à tous les niveaux de la carrière. C'est la condition d'une égalité salariale réelle entre les femmes et les hommes.

Pour les PE détaché-es dans le corps de psyEN, le SNUipp-FSU revendique l'application effective du droit à la double carrière sur tout le territoire.

Si PPCR a permis de revaloriser la grille indiciaire des PEGC, il n'a pas enclenché l'alignement de la carrière des PEGC sur celles des certifié-es (engagement ministériel de 1993). De plus, le retard dans la création du 6ème échelon de la classe exceptionnelle a pénalisé bon nombre de PEGC pour l'obtention du nouvel indice terminal avant le départ à la retraite. Le SNUipp-FSU revendique donc toujours l'alignement de la classe exceptionnelle des PEGC sur celle des certifié-es.

Alors que le ministère avait préconisé l'extinction de la classe normale à la rentrée 2004, et celle de la hors classe à la rentrée 2009, force est de constater que ces deux objectifs ne sont toujours pas concrétisés. L'extinction de ces deux classes aura pour effet positif l'assimilation des nombreux-ses PEGC retraité-es. Le SNUipp-FSU exige que le ministère agisse rapidement.

3.2. Reclassement

La mobilité professionnelle accrue a pour conséquence l'arrivée dans le métier de personnels en seconde carrière. Les expériences antérieures doivent être mieux prises en compte dans le cadre du reclassement afin qu'ils puissent dérouler leur carrière de manière optimale. Le SNUipp-FSU revendique une harmonisation par le haut des conditions de reprise de l'ancienneté qu'elle qu'en soit l'origine. Pour cela, Le SNUipp-FSU continue de revendiquer l'amélioration du décret 51-1423 sur le reclassement des agent.es lors de l'accès à l'Éducation nationale, notamment une prise en compte de toute l'ancienneté sans distinction de grade, de catégorie ou de versant de la FP et la suppression des périodes de carences. La carrière effectuée dans le secteur privé doit être reprise entièrement pour le concours externe et le 3^{ème} concours.

Les détaché-es bénéficient du principe de double carrière. Le SNUipp-FSU revendique que toutes les promotions de grade ou accélération d'échelon dans l'un des deux corps s'appliquent immédiatement dans les deux corps.

3.3. Mobilité géographique

Le droit à mobilité doit être réel et pouvoir se concrétiser pour toutes et tous dans un cadre transparent et respectueux des règles. Ces règles, y compris les éléments du barème, doivent être élaborées en lien avec les personnels et leurs représentant-es. Elles doivent être connues et applicables à toutes et tous. Elles doivent connaître une certaine stabilité à moyen terme.

La transparence doit aussi passer par l'explication complète du fonctionnement du logiciel des mouvements et la publication de l'algorithme.

Pourtant, aux seules fins d'écartier les représentant-es des personnels et de procéder à des économies de gestion, la loi de transformation de la fonction publique remet en cause l'ensemble de ces principes.

Tenant à distance les personnels et leurs représentant-es élu-es, la mise en place des Lignes Directrices de Gestion, loin d'améliorer les dispositifs de mobilité intra-départemental et interdépartemental, donne les outils pour déréglementer et opacifier ces opérations et en rigidifier le déroulement. Elles portent la volonté d'uniformisation au plan académique voire national des règles des mouvements départementaux au risque de faire disparaître toutes les modalités élaborées, avec les représentant-es des personnels, pour prendre en compte les spécificités locales (géographiques, territoriales, sociologiques, ...). Elles incitent à l'augmentation des postes à profil et aux affectations hors barème.

La mise en place des postes à profil (POP) dans le cadre des permutations nationales pour la campagne 2022 en est une des illustrations. L'argument affiché du ministère d'une volonté d'augmenter les flux de mutation

au niveau national ne résiste pas à une analyse en dynamique du dispositif. Le blocage est tel dans certains départements, que les collègues se trouvent "assigné-es à résidence" ou sont contraint-es à des choix douloureux entre vie professionnelle et vie privée. Le SNUipp-FSU revendique l'extension du CIMM entre l'outre-mer et l'hexagone.

Le SNUipp-FSU exige une refonte complète du système pour rendre réel le droit à la mobilité pour toutes et tous, tout en garantissant le service public d'éducation sur l'ensemble du territoire. Il engage une réflexion sur les modalités pour y parvenir.

Il dénonce la suppression, dans le cadre de la mobilité, de la bonification liée à la situation de parent isolé et, pour les psyEN, celle liée à l'exercice en éducation prioritaire.

Il exige le retour d'instances paritaires pour chaque niveau d'application de ces LDG. Celles-ci auront pour attributions d'établir un bilan partagé des opérations de mobilité. Sur ces bases, elles doivent pouvoir faire évoluer les règles pour assurer plus de justice, d'efficacité et de transparence et prendre en compte les particularités départementales. Le SNUipp-FSU rappelle son opposition à tout poste à profil que ce soit au mouvement inter ou intra (POP, expérimentation marseillaise, etc.). Les opérations de carrière doivent se faire sur la base d'une stricte application du barème.

3.4. Mobilité professionnelle

Avec l'allongement des carrières et la dégradation des conditions d'exercice des métiers de l'éducation, de plus en plus de personnels sont en attente de perspectives pour accéder à une nouvelle carrière. Si le SNUipp-FSU entend agir sur ces deux axes pour créer les conditions d'un exercice serein et attractif du métier, il exige que les attentes des personnels trouvent réponse par la mise en place de budgets adéquats à hauteur des besoins pour que tous les dispositifs soient réellement accessibles et par le recrutement de titulaires en nombre suffisant.

En effet, malgré les discours gouvernementaux, les possibilités de mobilités professionnelles restent hypothétiques. L'information, l'accompagnement sur ces dispositifs, sont inexistantes et les services RH travaillent souvent avec une relative opacité, dans des délais inacceptables et dans une logique managériale. Qu'il s'agisse du congé de formation professionnelle et plus encore de l'utilisation du compte personnel de formation, les droits affichés et acquis sont contraints et trop souvent inaccessibles. Les congés de mobilité doivent être réinstaurés. Le dispositif de rupture conventionnelle est insuffisamment financé pour répondre aux demandes croissantes. Bien qu'il comporte des dispositions restrictives pouvant aboutir à un calcul d'indemnité à 0 euro, il peut être malgré tout refusé. Tout refus doit être motivé.

Le SNUipp-FSU engage une réflexion sur l'utilisation des heures non utilisées du CPF.

Les possibilités de détachement sont trop limitées. Les demandes de temps partiel sur autorisation et de disponibilité sont trop souvent, voire, dans certains départements, systématiquement, refusées du fait de la pénurie de personnels. Le SNUipp-FSU rappelle ses mandats concernant l'accès au temps partiel.

L'enseignement à l'étranger doit être un droit pour l'ensemble des enseignant-es. Pour cela, il est nécessaire d'améliorer les conditions de détachements, qui doivent se faire par contrat de droit public, avec une priorité pour l'AEFE. Les départs doivent être compensés afin de ne pas pénaliser les départements d'origine. De plus, le détachement doit être renouvelé selon le contrat auquel il est lié et selon les règles ministérielles en vigueur au moment du départ. Une concertation avec le MENJS sur la limitation des détachements à 6 années consécutives est indispensable pour en suivre les effets et envisager des modifications. Le SNUipp-FSU dénonce la raréfaction des possibilités d'expatriation, liée aux fermetures de postes, entraînant une détérioration des conditions d'emploi et de rémunération des enseignant-es obligé-es d'exercer sans détachement sur contrat local.

4. Améliorer les droits pour une société plus juste

Le respect et l'amélioration des droits de chacun-e est une nécessité dans le but de promouvoir une société plus juste et émancipatrice mais aussi pour garantir des conditions de travail de bonne qualité. Le SNUipp-FSU rappelle ses mandats de Perpignan en matière de temps partiel, d'autorisation d'absence, de défraiement des déplacements, d'abrogation du jour de carence, de formation continue, d'aménagement de fin de carrière et d'attractivité des territoires (*4). Les autorisations d'absence pour les rendez-vous médicaux doivent être de droit avec traitement et maintien de l'AGS.

4.1. Des droits effectifs pour affirmer l'égalité professionnelle femmes-hommes

La FSU a obtenu, dans le protocole « égalité professionnelle femmes hommes dans la Fonction publique » signé en 2018, des avancées non négligeables comme la suppression de la journée de carence durant la grossesse ou la neutralisation des impacts des congés familiaux et parentaux sur la carrière.

Il est nécessaire d'aller plus loin, notamment par l'obtention de nouvelles mesures concrètes en faveur de la parentalité partagée : allongement des congés maternité et paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption, effectivité du droit à 3 ans de congé parental, avec le maintien de la rémunération complète et de véritables dispositions sur le partage entre les parents ou encore la création d'un service public de la petite enfance. Le congé paternité et d'accueil de l'enfant ainsi que le congé d'adoption doivent comporter une période obligatoire à l'image du congé maternité. Ces dispositions ne doivent pas engendrer d'obstacle dans la carrière. Le SNUipp-FSU dénonce la perte du poste dès la première année d'un congé parental ou d'une disponibilité pour élever un enfant. Par ailleurs, le SNUipp-FSU engage une réflexion sur la création d'un congé pour prendre en compte les menstruations, la ménopause et l'andropause. Le droit à allaitement doit donner lieu à un allègement de service.

Le SNUipp-FSU exige une politique volontariste, par l'octroi de moyens supplémentaires et la mise en place de mesures urgentes, pour éradiquer les violences sexistes et sexuelles (VSS) au travail (cf. partie 1).

Le SNUipp-FSU revendique la possibilité de sécabilité du supplément familial de traitement pour les couples d'agent-es de la Fonction publique.

4.2. Réviser les droits pour congés de santé

Depuis le début de la crise sanitaire, malgré le déni du ministre et du gouvernement, la covid a touché de nombreux·ses enseignant·es, AESH et psyEN. Le SNUipp-FSU revendique que les activités professionnelles de ces personnels soient ajoutées au tableau 100 du code de la sécurité sociale qui assure la reconnaissance automatique de la Covid comme maladie professionnelle.

Le SNUipp-FSU porte aussi l'amélioration des droits à congés maladie des fonctionnaires comme des contractuel·les enseignant·es et non enseignant·es.

La liste des maladies ouvrant droit au CLM doit être étendue notamment à la dépression, au syndrome d'épuisement professionnel et aux affections durablement invalidantes afin que toutes les situations soient prises en charge. Le CLD doit pouvoir être renouvelé pour mieux prendre en compte les éventuelles récurrences. Les enseignant·es détaché·es dans les établissements français de l'étranger doivent pouvoir bénéficier du CLM ou CLD sans obligation de réintégrer leur académie d'origine.

Pour les contractuel·les, des droits de congé de maladie doivent être ouverts dès le premier jour de contrat. Les contrats doivent être prolongés jusqu'au terme du congé. Une invalidité due au service doit donner lieu à un reclassement effectif.

Le SNUipp-FSU revendique que le droit à temps partiel thérapeutique soit renforcé et augmenté à au moins deux années consécutives.

4.3. Pour une protection sociale universelle

Le SNUipp-FSU réaffirme sa revendication du « 100% Sécu » où l'ensemble des coûts de santé sont pris en charge par la sécurité sociale et où chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins, comme il avait été précisé dans le programme du CNR. Il porte aussi la réaffirmation de la primauté de la cotisation sociale et l'opposition à la fiscalisation des ressources de la sécurité sociale.

La réforme en cours de la protection sociale complémentaire s'inscrit dans le cadre de la politique libérale du gouvernement, affaiblissant les services publics. Elle va renforcer les sociétés d'assurance à but lucratif au détriment des mutuelles.

Le SNUipp-FSU, avec la FSU, prend toute sa part dans les négociations pour l'amélioration des droits des agent-es et des retraité·es. Il s'engage dans les négociations sur la prévoyance tant statutaire que complémentaire. La prévoyance statutaire (capital décès, congé pour raison de santé) doit être renforcée et la prévoyance complémentaire doit être recouplée avec la santé, et s'accompagner d'une participation employeur. Le SNUipp-FSU s'engage dans une campagne volontariste de formation de ses militant·es et d'information des agent-es sur les problématiques de la protection sociale et du 100% Sécu. Le SNUipp prend toute sa part dans le travail engagé par la FSU pour une autre réforme plus juste et plus solidaire porteuse de l'instauration du 100% Sécu.

4.4. L'action sociale, un droit pour toutes et tous

Le MENJS reste le parent pauvre en matière d'action sociale. Il souffre du double déficit de financements et de communication. Les personnels actifs, titulaires, ou contractuels, retraités, doivent être informés chaque année par l'administration des dispositifs existants. Les prestations (logement, petite enfance, restauration, accès aux vacances, culture et loisirs...) doivent être développées de façon égalitaire sur l'ensemble du territoire et pour l'ensemble des personnels. L'assiette des bénéficiaires doit être élargie par le relèvement des plafonds d'accessibilité. Il doit être mis fin à l'exclusion de certaines AESH des prestations interministérielles (AESH hors titre 2). Le budget alloué à l'action sociale par agents dans le MENJS, doit être augmenté et sécurisé à 3% de la masse salariale. Il doit aussi prendre en compte la part de plus en plus importante de contractuels.

Le SNUipp-FSU dénonce la création de l'association "Préau" qui dédouane l'Etat de ses responsabilités en matière de participation de l'action sociale. Il dénonce également la cotisation obligatoire de 10€ et l'offre indigente proposée. Il refuse l'externalisation à une structure privée de l'action sociale. Il exige que les représentants du personnel soient associés à la définition de la politique d'action sociale et des prestations à mettre en place.

Il revendique sa dissolution tant elle est à l'opposé de ce qu'est l'esprit même d'un comité d'entreprise.

C'est par l'augmentation conséquente des crédits consacrés à l'action sociale, par le renforcement des instances (CNAS, CAAS, CDAS, CIAS et SRIAS) et par le recrutement d'assistantes sociales que la promotion et le développement des prestations sera possible pour toutes et tous.

Le SNUipp-FSU revendique que les instances d'action sociale se déroulent à chaque échelon, notamment celui départemental qui correspond à l'échelon le plus proche du terrain et des collègues.

4.5. Défendre et améliorer les retraites

Le projet de réforme des retraites de 2019-2020 a été contesté dans la rue par une mobilisation d'ampleur, notamment des personnels, actifs et retraités, du 1^{er} degré. Cette contestation combinée à la pandémie en a permis le report puis son abandon.

Il n'y a aujourd'hui aucune nécessité économique de modifier les paramètres actuels. Le report de l'âge de départ n'a aucun fondement économique mais découle de positions idéologiques. Le SNUipp-FSU réaffirme son attachement au système par répartition, au principe de la pension comme salaire continué. Il revendique le droit à la retraite dès 60 ans avec un taux de remplacement de 75 % du dernier revenu d'activité pour une carrière complète avec une indexation des pensions sur les salaires, sur la base d'une durée de cotisation de 37,5 années prenant en compte les années d'étude. Il exige la concrétisation de la promesse portée par l'article 14 de la loi n°91-715 (prise en compte de l'année d'allocataire). Avec la suppression engagée de l'ITR, le SNUipp-FSU exige l'ouverture de négociations sur les compensations possibles. Il réaffirme les revendications de Perpignan en termes de retraites (*4 bis) et s'opposera à toute atteinte aux régimes spéciaux et au Code des pensions ainsi qu'à tout report de l'âge légal de départ ou l'allongement de la durée d'assurance.

Le financement des retraites doit reposer sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, une autre répartition des richesses entre capital et travail et la suppression des exonérations sociales des entreprises. Le SNUipp-FSU participera à la construction, dans un cadre unitaire le plus large possible, de la mobilisation des personnels contre toute réforme mettant à mal ce système et/ou dégradant la retraite des personnels en termes de durée et de niveau de pension.

5. Combattre la précarité

5.1. La précarité s'accroît dans la société

Dans toute la société, le nombre des travailleuses pauvres en France augmente avec les contrats courts qui se multiplient, l'uberisation des emplois, des salaires trop bas, des temps incomplets imposés... Les femmes sont les premières touchées par cette précarisation. Elle touche également la Fonction publique où la loi de transformation de la Fonction publique l'induit renforce le recours à la contractualisation, y compris sur des missions pérennes au détriment du recrutement de fonctionnaires. Cette politique conduit aussi à un affaiblissement du service public pour les agents comme pour les usagers. Le recours à ce type de recrutement vise aussi à baisser les salaires et mettre en concurrence les personnels dotés de statuts différents. C'est un pas de plus vers la suppression du statut de fonctionnaire. Le SNUipp-FSU s'oppose à la

précarisation et poursuit son action pour la défense et l'amélioration du statut des fonctionnaires et des droits de tout-es les salarié-es.

En parallèle, les missions de services civiques dans les écoles se développent, mais leurs missions sont détournées de leur but initial, par exemple pour l'accompagnement d'élèves en difficulté, l'aide à la direction... L'Éducation nationale se sert trop souvent de ces missions, indemnisées et non rémunérées, comme palliatifs au manque de personnels. Le SNUipp-FSU réaffirme que le service civique n'est pas un emploi et s'oppose à leur généralisation dans les écoles.

De la même façon, la réforme de la formation initiale est l'occasion d'économiser des moyens en enseignant-es titulaires. Elle généralise l'usage du contrat pour mettre en responsabilité dans les classes des étudiant-es en master MEEF. Cette contractualisation accentue les difficultés d'entrée dans le métier et une précarisation des étudiant-es avec le cumul de la préparation de classe, la rédaction du mémoire professionnel et la préparation du concours. Le SNUipp-FSU dénonce ce type de recrutement (sujet développé dans le thème 1) qui peut amener certain-es étudiant-es à vouloir changer de cursus professionnel et accentue la crise d'attractivité du métier.

5.2. AESH et APSH : d'une mission à un métier

Les AESH et APSH sont membres à part entière des équipes pédagogiques, leur mission d'accompagnement est indispensable au fonctionnement des écoles et établissements. Il est nécessaire et urgent de créer un corps au sein de la FPE qui puisse leur permettre de sortir de la précarité engendrée par leurs conditions de recrutement, de travail, de rémunération et amplifiée par la mise en place des PIAL. Le SNUipp-FSU revendique la suppression des PIAL (cf. thème 1).

Malgré les quelques évolutions arrachées par leurs mobilisations successives et les interventions syndicales comme la nouvelle grille indiciaire, la situation des AESH et des APSH s'est dégradée et les situations de souffrance au travail se sont accentuées.

L'espace indiciaire a été transformé en grille indiciaire, instituant une évolution salariale automatique tous les 3 ans. Le SNUipp-FSU dénonce la faiblesse du pied de grille et le trop faible espacement indiciaire. Un tassement de la grille a déjà eu lieu en raison du relèvement obligatoire du traitement minimum qui, sans reconstruction complète de la grille, n'a touché que les premiers échelons et minore encore la progression salariale.

Le SNUipp-FSU exige la création d'un corps statutaire de la Fonction publique d'Etat de catégorie B, la définition d'un référentiel métier, et la revalorisation de la grille indiciaire, pour permettre à ces agent-es d'être reconnu-es dans leur métier et d'en vivre dignement. Il est également indispensable d'obtenir que les AESH et APSH exerçant dans les réseaux REP et REP+ bénéficient de la l'indemnité afférente. Dans l'attente de création du corps des AESH, elles, ils et iels doivent toutes et tous être recruté-es par les DSDEN sur titre 2 et non par des lycées-employeurs (hors titre 2).

L'employeur, quel qu'il soit, doit mettre en place la subrogation afin d'éviter les situations de trop-perçu qui aggravent les difficultés financières des agent-es.

La création d'un corps devra aussi permettre l'amélioration des conditions de travail (mobilité professionnelle et géographique, droits à congés, formation initiale et continue, remplacement...). Dans l'attente de cette création, les nominations et mobilités doivent se faire à partir de critères définis en toute transparence.

Par ailleurs, le SNUipp-FSU revendique la création d'une brigade de remplacement dans chaque département indemnisé sur la base de l'ISSR.

Il est nécessaire d'avancer sur la prise en compte du temps de travail des AESH et APSH par des ORS spécifiques prenant en compte le temps d'accompagnement, la formation, la concertation, le temps de trajet entre les établissements...

La proposition du gouvernement de cumuler les emplois et plusieurs employeurs publics pour aller vers un temps complet est une solution inacceptable, et indécente.

Pour avancer sur nos revendications, le congrès a débattu d'un certain nombre de questions se posent :

Le niveau Bac ou VAE équivalente, sera exigé au moment d'un concours commun permettant d'exercer dans le 1^{er} comme dans le 2nd degré. Une formation adaptée doit être proposée, lors du recrutement et tout au

long de la carrière, notamment en fonction du public accompagné (1^{er}/2nd degré, spécificité du handicap). Cette formation doit être qualifiante et/ou diplômante.

Dès la création du corps, il est nécessaire de titulariser toutes et tous les AESH déjà en poste. En effet il faut sécuriser la situation professionnelle de ces agent-es dans le cadre du statut de la FP. Le SNUipp-FSU se dote d'un mandat d'étude sur les modalités de cette titularisation, y compris pour les collègues de nationalité étrangère, et de leur formation.

La grille indiciaire du nouveau corps des AESH-APSH doit correspondre à une grille indiciaire d'agent-es de catégorie B de second grade, soit d'indices majorés compris entre 392 et 587.

La norme du temps de travail des AESH-APSH doit être le temps complet. L'exercice à temps partiel relève uniquement d'un choix de l'agent-e comme pour l'ensemble des fonctionnaires. Il ne doit y avoir qu'un seul employeur, l'Éducation nationale.

Ce temps de travail, dissocié des 1607h, doit être défini par des ORS, à l'image de celles des enseignant-es, avec un temps élèves et un temps connexe comprenant la formation, les préparations, les réunions pédagogiques, la concertation avec les enseignant-es, la relation avec les familles et les déplacements entre établissements d'exercice (ce qui correspondrait à 24h+3h).

5.3. Titulariser les contractuel-les enseignant-es et psyEN

Le SNUipp-FSU réaffirme que les missions des personnels de l'Éducation nationale doivent être menées par des fonctionnaires. La crise sanitaire, le manque d'attractivité pour ces métiers et la loi de la TFP ont accéléré le recrutement de contractuel-les enseignant-es et PsyEN sans répondre aux besoins constants de ces personnels pour le bon fonctionnement du service public de l'Éducation. Ces recrutements ont mis en exergue les difficultés pour ces personnels de se retrouver devant des élèves sans formation spécifique, sans connaissance sur le fonctionnement de l'école. C'est pour cela que, malgré ses limites, le recours au dispositif de liste complémentaire doit être priorisé.

Leurs grilles salariales doivent être revalorisées en adéquation avec leurs missions. Elles, ils et iels doivent pouvoir bénéficier de l'ISSR lorsqu'elles, ils et iels sont affecté-es sur un poste de remplaçant. Elles, ils et iels doivent être informé-es de leurs droits et avoir un accompagnement particulier tout au long de leur contrat. Le SNUipp-FSU rappelle son mandat d'ouverture d'un concours réservé spécifique pour chaque corps, accessible après une année de contrat et sur justification d'un niveau L3 suivi d'une année de formation initiale pour leur titularisation et d'une formation permettant à terme d'accéder à l'obtention d'un master par VAE. La situation spécifique de Mayotte nécessite la mise en place temporaire d'un concours réservé pour les contractuel-les qui ont plus de 5 ans d'ancienneté.

6. Les conditions de vie des retraité-es, une question intergénérationnelle

L'existence de 18 millions de retraité-es, plus d'un quart de la population française, avec une espérance de vie à la retraite de l'ordre de 23 à 28 ans, exige une construction sociale qui donne à ce moment de la vie, les conditions d'une jouissance harmonieuse et digne. Il convient de considérer l'espérance de vie en bonne santé (en moyenne inférieure à 65 ans) et la pénibilité au travail pour améliorer ces conditions. C'est en rapport étroit avec la vie professionnelle que les liens salaires/pensions se construisent. La solidarité intergénérationnelle doit s'exercer entre actif-ves et retraité-es.

Le SNUipp-FSU réitère tous ses mandats de Perpignan sur le niveau des pensions et leur revalorisation, sur la pension de réversion, sur l'action sociale et pour une politique ambitieuse d'aménagement du territoire...

(*6) Le SNUipp-FSU s'oppose à la dématérialisation à outrance des relations avec les administrations et les services qui tend à une déshumanisation. Il exige en plus l'abandon des mesures indignes sur l'APL.

Le SNUipp-FSU revendique que soit reconnue la perte d'autonomie, quel que soit l'âge, comme un risque relevant de la protection sociale à part entière et prise en charge à 100% dans le cadre de la branche maladie de la Sécurité sociale à l'opposé de la création de la 5^{ème} branche créée par la loi du 7 août 2020. Le SNUipp-FSU met en avant sa revendication de création d'un grand service public de la perte d'autonomie permettant les prises en charge en établissement comme à domicile avec des personnels formés, correctement rémunérés et en nombre suffisant permettant de garantir une vie digne à chaque résident-e. Ce secteur doit être protégé des appétits financiers dont le scandale des EHPAD à but lucratif montre les incidences délétères sur la santé et la dignité de leurs résident-es.

Quant aux instituteur-trices parti-es en retraite, elles, ils et iels attendent toujours l'assimilation promise en rapport avec la création du corps des PE. Le SNUipp-FSU exige que cette revalorisation arrive soit mise en œuvre immédiatement, sans attendre l'extinction de leur corps.

Mandats Perpignan

***2**

Partie 1.1.2 du thème 3 de Perpignan

[...] Le SNUipp-FSU exige la transformation de toutes les indemnités en indiciaire. De façon transitoire, le SNUipp-FSU revendique :

- L'indexation des indemnités sur la valeur du point d'indice ;
- Le versement de l'ISAE à toutes et tous et son doublement ;
- L'unification par le haut du nouveau régime indemnitaire éducation prioritaire et son versement à tous les personnels enseignants et non enseignants, fonctionnaires et contractuel-les, sans part variable et sans autre condition ;
- La revalorisation de l'indemnité de direction et de la bonification indiciaire pour les directeurs-trices d'école ;
- L'IDPE doit pouvoir être versée aux PE détaché-es dans le corps des PsyEN conformément à l'engagement du ministère ;
- Les enseignant-es du premier degré exerçant dans les dispositifs et classes relais, ou dans les unités d'enseignement pénitentiaire doivent bénéficier de toutes les mesures catégorielles des enseignant-es spécialisé-es du second degré ;
- Les coordonnateurs-trices ULIS du 1er degré doivent percevoir l'indemnité de fonctions particulières lorsqu'ils sont spécialisé-es ;
- La révision de l'IFF avec une part fixe revalorisée et une part variable n'excluant aucun-e stagiaire et prenant en compte la distance parcourue par les stagiaires y compris au sein d'une même commune. Le SNUipp-FSU continue d'intervenir pour l'application de la loi afin que les stagiaires aient le choix entre l'IFF et le décret de 2006 ;
- La prime d'entrée dans le métier pour l'ensemble des néo-titulaires sans distinction aucune ;
- Le rétablissement de l'ISS pour l'exercice en SEGPA ... ;
- La prise en charge par l'employeur de la CVEC pour les étudiant-es fonctionnaires stagiaires.

***3**

Partie 1.2 du thème 3 de Perpignan

Le SNUipp-FSU revendique une carrière parcourue au rythme le plus rapide pour tous, déconnectée de l'évaluation et des fonctions exercées. Il revendique une refonte complète de la grille permettant d'atteindre l'indice 1 000 en fin de carrière et le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement. PPCR a ouvert des possibilités d'évolution de carrière insuffisantes.

Le SNUipp-FSU revendique l'accélération de carrière des 6ème et 8ème échelons pour toutes et tous.

L'accès à la hors classe pour toutes et tous doit être garanti dans le cadre d'une carrière complète mais dans des délais les plus rapides en priorisant les collègues ex-instituteur-trices (par exemple par l'attribution d'une bonification d'une année d'ancienneté) et/ou retraitables. L'accès à la HC doit être automatique au bout de 1 an au 11e échelon.

L'AGS doit être le seul critère de promotion et dans tous les cas être le premier discriminant. Sa définition doit faire l'objet d'un cadrage national.

La situation spécifique des ex-instituteur-trices de Mayotte doit être prise en compte.

D'ici 2023, 10% des PE accéderont à la classe exceptionnelle, et seulement 2% à l'échelon spécial. Les conditions d'accès sont trop restrictives et ne sont pas acceptables : elles sont basées sur un avis donné arbitrairement, et survalorisent certaines fonctions devenant ainsi un outil de management.

Le SNUipp-FSU doit exiger le respect du ratio d'accès à la classe exceptionnelle qui tienne compte notamment des départs en retraite et l'établissement d'un barème basé sur l'ancienneté afin de réduire les inégalités.

Pour l'accès à la HC, dans le cadre de la phase transitoire de PPCR, l'attribution d'un avis sans rendez-vous de carrière et sans aucune procédure de recours est inacceptable. Le SNUipp-FSU rappelle son opposition à la prise en compte de l'avis dans le barème et revendique que cet avis soit révisable à la demande de l'enseignant-e à tous moments. La CAPD doit être saisie automatiquement en cas de refus de modification de l'avis par le DASEN. Quand le rendez-vous de carrière n'a pas été possible, un nouveau RDVC doit être organisé.

La prise en compte des ASA doit être anticipée dans les opérations de promotion.

Le SNUipp-FSU s'oppose à la classe exceptionnelle, extrêmement inégalitaire et méritocratique dans sa nature et ses modalités d'accès, il mettra tout en œuvre pour que tous les collègues atteignent l'indice 1000 en exigeant la création d'échelons supplémentaires à la hors classe.

***4**

Partie 3 du thème 3 de Perpignan

3.3 Un aménagement de fin de carrière

[...] Pour répondre à ces situations, le SNUipp-FSU exige l'ouverture de discussions pour la mise en place de dispositifs spécifiques dont le retour d'une cessation progressive d'activité (CPA) sur une quotité de travail choisie avec une rémunération minimale de 80%, ou la possibilité de travailler différemment sans la responsabilité pleine de classe ou sur des fonctions autres que celles d'enseignement (tutorat, accompagnement...).

3.4.1 Supprimer le jour de carence

[...] Le SNUipp-FSU dénonce son rétablissement pour tous les agent-es de la Fonction publique et exige la suppression de cette mesure.

3.4.2 Droit d'exercer à temps partiel

Le SNUipp-FSU continue à agir avec les personnels et exige que tous les enseignant-es puissent travailler à temps partiel (de droit ou sur autorisation) sur une quotité choisie sans condition, quelle que soit la fonction occupée, conformément aux décisions de plusieurs tribunaux administratifs. [...]

3.4.3 Les autorisations d'absence

[...] Face aux dérives arbitraires, le SNUipp-FSU revendique une remise à plat des règles sur les autorisations d'absence. Les autorisations d'absence de droit doivent être étendues, par exemple en prenant en compte le nombre d'enfants à charge, ou pour enfant, conjoint-e, ascendant-e handicapé-e ou atteint-e d'une affection de longue durée.

Les autorisations d'absences pour convenances personnelles, notamment les rendez-vous médicaux, doivent être plus largement accordées et ne peuvent l'être qu'avec traitement et maintien de l'AGS (comme celles de droit).

Le remplacement d'un-e collègue ne doit pas reposer sur une organisation interne de l'école mais sur la mise à disposition systématique d'un-e remplaçant-e non soumise à l'avis du directeur-trice. [...]

3.4.4 Des droits nouveaux liés à la parentalité

[...] Le droit des mères à allaiter leur enfant doit donner droit à un allègement de service.

3.5. Déplacements défrayés

Tout déplacement professionnel, y compris pour les AESH, doit donner lieu à un « ordre de mission » et à une indemnisation sur la base des trajets effectivement réalisés, y compris au sein d'une même commune, en tenant compte des moyens de transport existants et adaptés. Pour éviter tout problème financier, notamment pour les AESH, des avances doivent être faites par l'employeur. L'indemnisation doit tenir compte de l'augmentation des coûts de déplacement.

Les procédures de remboursement doivent être simplifiées, accessibles et donner lieu à une information par l'administration. Les remboursements doivent être rapides.

L'ISSR doit être revalorisée et versée pour tous les remplacements et étendue aux postes fractionnés. Un état mensuel des remboursements détaillé doit être fourni pour une lisibilité et une vérification simple par l'agent-e.

L'utilisation des transports en commun, du co-voiturage et du vélo doit être favorisée par des aides financières plus incitatives, comme la mise en place effective de l'IKV (indemnités kilométrique vélo).

3.6. Rendre le métier attractif sur l'ensemble du territoire

[...] Une attention particulière doit être accordée au rural isolé.

En plus de l'amélioration des conditions d'exercice, le SNUipp-FSU exige, l'adoption de mesures telles que des aides au logement, des bonifications, un pré-recrutement, la prise en compte du coût de la vie.

L'indemnité de résidence doit être actualisée et revalorisée afin que le classement des communes et son montant soient en phase avec la réalité du coût des loyers. De même la liste des établissements et écoles relevant du dispositif zone violence donnant droit à l'avantage spécifique d'ancienneté doit être actualisée. La possibilité d'avoir un logement à disposition pourrait permettre de pallier aux problématiques liées à la désertification du territoire et des zones de vie chère.

3.7. Retrouver une véritable formation continue

[...] Le SNUipp-FSU revendique que chaque enseignant-e et psyEN, puisse bénéficier, a minima, d'une semaine annuelle de formation choisie sur le temps de classe. Cela doit s'accompagner de la création de 9000 postes, permettant le remplacement pour la mise en place d'une offre de formation institutionnelle diversifiée, répondant aux besoins du terrain identifiés par les personnels.

La possibilité d'observer et d'interroger les pratiques de classe de collègues volontaires, sur le temps de travail, doit être offerte aux personnels qui en font la demande. Tout doit être mis en œuvre pour faciliter les temps d'échanges entre pairs. L'utilisation, choisie et volontaire, des nouvelles technologies peut être un complément à des formations en présentiel. Aucune donnée quant à l'accès aux plateformes ne doit être stockée ni utilisée et aucun contrôle ne doit être exercé par la hiérarchie. La formation continue ne doit pas occasionner une charge de travail supplémentaire imposée.

Une formation passerelle permettant aux PsyEN de changer de spécialité doit être rapidement mise en place. Un-e chargé-e de mission, sans fonction hiérarchique, pourrait animer les échanges et la réflexion, recenser les besoins en formation continue.

***4 bis**

Partie 5.3 du thème 3 de Perpignan

5.3 Des droits à reconquérir ou à construire

[...] Garantir à toutes et tous un haut niveau de pensions nécessite :

- De revenir sur les précédentes réformes : droit au départ à 60 ans (ou avant pour tenir compte des carrières longues) pour les sédentaires et 55 ans pour la catégorie active avec un taux de remplacement garanti (75% basée sur la rémunération des 6 derniers mois avec une pension complète pour 37,5 annuités, la suppression des dispositifs de décote et de surcote), la reconnaissance des années d'études et la reconquête et l'amélioration des droits liés aux enfants ...
- La prise en compte de la situation des polypensionné-es pour lequel-les les règles actuelles sont défavorables aux fonctionnaires ;
- Une indexation des pensions sur l'évolution des salaires ;
- De trouver d'autres sources de financement par une autre répartition des richesses entre capital et travail en faveur du développement des emplois et par l'augmentation des salaires ;
- Consolider et améliorer un système basé sur la solidarité intergénérationnelle, où la part de solidarité représente plus de 20% notamment quand la situation des actifs/actives se dégrade ;
- De mettre fin aux inégalités salariales entre femmes et hommes afin de voir disparaître les écarts des pensions et maintenir des droits tant que les inégalités existent.

Le SNUipp-FSU rappelle sa revendication du droit pour les enseignant-es des écoles, ainsi que pour les détaché-es dans le corps des psyEN, d'avoir la possibilité de partir dès la date exacte d'ouverture des droits comme pour l'ensemble des salarié-es.

***6**

Partie 7 du thème 3 de Perpignan

7. Développer la solidarité intergénérationnelle et améliorer les conditions de vie des retraité-es

[...] Pour garantir le pouvoir d'achat et des conditions de vie dignes pour les retraité-es, il faut :

-Un rattrapage sur l'inflation ;

-Le retour de l'indexation des pensions sur les salaires ;

-L'annulation de la hausse de la CSG de 1,7 point pour tous les retraité-es, la suppression de la CASA et de la fiscalisation de la majoration familiale, l'annulation de la suppression de la demi part veuves et veufs et de multiples mesures fiscales régressives ;

-Des mesures immédiates pour toutes les « petites » pensions et la revalorisation du minimum garanti ;

-Aucune retraite inférieure au SMIC pour une carrière complète ;

-Maintenir la pension de réversion sans condition d'âge ni de revenus ;

-Une politique d'action sociale dynamique ;

-La création d'un secrétariat d'Etat aux retraité-es au sein du ministère du Travail qui prenne en compte la situation des pensionné-es de la Fonction publique.

[...]

Garantir les conditions de vie ne se résume pas au pouvoir d'achat, il s'agit aussi de lutter contre l'isolement géographique et social. Le SNUipp-FSU revendique une politique ambitieuse d'aménagement du territoire fondée sur les services publics de proximité : accès aux soins, accès à la culture, réseaux de transports, réseaux de sociabilité et d'entraide, soutien au monde associatif et à l'économie solidaire ; valorisation et formation des acteurs et actrices de ces réseaux (repérage des besoins des plus âgé-es/fragiles, des situations difficiles...).

Glossaire

AEFE : Agence pour l'Enseignement Français à l'Etranger
AESH : Accompagnants des Elèves en Situation de Handicap
APSH : Accompagnants des Personnels en Situation de Handicap
CAAS : Comité Académique d'Action Sociale
CAPD : Commission Administrative Paritaire Départementale
CDAS : Comité Départemental d'Action Sociale
CHSCT : Comité Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail
CGM : Congé de Grave Maladie

LDG : Lignes Directrices de Gestion
LTFP : Loi de la transformation de la Fonction publique
MEEF : Métiers de l'Education, de l'Enseignement et de la Formation
MEN : Ministère de l'Education Nationale
MENJS : Ministère de l'Education Nationale et de la Jeunesse et des Sports
ORS : Obligations Réglementaires de Service
PEGC : Professeur d'Enseignement Général de Collège

CLD : Congé de Longue Durée
CLM : Congé Longue Maladie
CMO : Congé de Maladie Ordinaire
CNAS : Comité National d'Action Sociale
CPF : Compte Personnel de Formation
CSA : Comité Social d'Administration
DGAFP : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique
DROM : Départements et Régions d'Outre-Mer
FS-SSCT : Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail

PIAL : Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé
POP : POstes à Profil
PPCR : Parcours Professionnels, Carrière et Rémunération
PsyEN : Psychologue de l'Education Nationale
REP : Réseau d'Education Prioritaire
RPS : Risques Psycho-Sociaux
SRIAS : Section régionale Interministérielle d'Action Sociale
VAE : Validation des Acquis de l'Expérience
VSS : Violences Sexistes et Sexuelles