Thème 3

Pour une véritable reconnaissance des personnels des écoles

Malgré cela, les politiques néo-libérales à l'œuvre depuis des dizaines d'années, accélérées depuis 2017, ont mis à mal 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 et précarisé les recrutements. Cette loi a contribué à casser les collectifs de travail tout en fragilisant les personnels face à une administration toujours plus verticale et une hiérarchie plus autoritaire. A cela s'ajoute, le mépris du ministre 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 et fragilisation, dans leurs missions, ce qui a contribué à l'aggravation de la perte d'attractivité du métier à un niveau jamais atteint.

Le SNUipp-FSU a répondu présent et 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 durant cette période. Le chantier est permanent et il reste beaucoup de droits à conquérir, d'acquis à défendre, des régressions à combattre, le SNUipp-FSU continue à prendre sa part avec constance et détermination.

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, il s'est accru avec la gestion de la crise sanitaire. 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.

A l'opposé de l'image véhiculée quant aux vacances et une charge de travail réduite 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 et que les enseignant·es, dont le temps de travail hebdomadaires avoisine les 44h, sont concerné·es par les horaires "décalés" (ramener du travail chez soi, travailler le dimanche, le soir…). Cette réalité renforce la revendication de baisse des ORS à 18h + 3h en passant par 21h + 3h, est une nécessité et doit passer par la déconnexion du temps enseignants et du temps élèves, par la création de postes et de dispositifs de maîtres supplémentaires. L'expérience d'allègement de service en REP+ est un point d'appui.

1.1.2. S'opposer à toute dérive du télétravail

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.

Le SNUipp-FSU est particulièrement vigilant à ce que la notion de « circonstances exceptionnelles » susceptibles d'entraîner le recours contraint à une "continuité du Service public à distance" soit strictement encadrée.

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·esenseignant·es devant élèves. Le SNUipp-FSU revendique une allocation versée à tous les personnels des écoles et établissements de 500€ par an pour couvrir également les achats pédagogiques.

1.1.4. Poursuivre le chantier travail

Les travaux menés par le chantier travail 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 leur métier. 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.

Le chantier travail se poursuit avec l'appui de collectifs de travail et de référent·es syndicaux départementaux, 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 enfin montrer une réelle volonté de mettre en œuvre les protocoles et plans d'actions. Cela passe, entre autres, par la désignation d'un·eréférent·e du personnel au sein des CHSCT.

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 1er mai 2020. Des moyens doivent être débloqués rapidement.

1.2.2. Défendre des agent·es en situation de handicap

Le SNUipp- FSU exige la mise en place d'une véritable politique en faveur des personnels des écoles en situation de handicap comme la loi l'impose aux employeurs. Celle-ci passe par des aménagements de postes, des allègements de service, un financement et des aides à hauteur des besoins réels. Le SNUipp-FSU revendique une meilleure prise en charge de tout équipement individuel permettant l'adaptation à un poste. Il revendique la création de référent·esformé·es et dédié·es à l'accompagnement des agent·es en situation de handicap ou bénéficiant de l'obligation d'emploi.

1.2.3. 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. Ces questions, induisant une perte de sens du métier, font l'objet de signalements de plus en plus récurrents au CHSCT. Craignant une dilution des questions de santé et sécurité au travail, le SNUipp-FSU s'est opposé 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. Les représentant·es du SNUipp-FSU devront, au sein de chaque délégation FSU siégeant en FS-SSCT, impulser une dynamique permettant de porter la voix de toutes et tous les agent·es et de défendre leurs conditions de travail.

Dans le même temps, il faudra imposer la médiatisation de cette instance et en faire connaître les compétences auprès des personnels.

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

Le développement des outils de communication 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, notamment 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 s'agit de porter une attention redoublée aux risques de dépassement des durées de travail et d'empiètement sur la vie personnelle. Le SNUipp-FSU exige que le droit à la déconnexion soit respecté. En aucun cas, un·eagent·e ne doit être tenu de se connecter à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de service.

2. Améliorer les salaires pour reconnaître les personnels.

Le déclassement salarial que subissent les enseignant·esfrançais·es est un fait que le SNUipp-FSU a contribué à mettre en lumière.

Le salaire, tout comme les conditions de travail, sont des 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.

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 de revalorisation des grilles indiciaires pour toutes et tous.

Le SNUipp-FSU se revendique aussi pour les salaires des AESH qui subissent temps incomplet imposé (cf. partie 5).

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 conséquente pour les enseignant·es et psychologue de l'Education 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 et ils 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 de 70 centimes du point d'indice mensuel pour rattraper les 14% d'inflation cumulée depuis 2010 ;

L'indexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation ;

Une revalorisation salariale qui passe par l'ajout uniforme de points sur les grilles indiciaires, équivalant à 300 euros nets par mois.

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. 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 mais cela ne doit pas uniquement passer par l'attribution d'indemnités mais aussi par l'amélioration des conditions de travail.

Le SNUipp-FSU dénonce les choix du ministère, ces dernières années, consistant à revaloriser certaines indemnités ou à en créer de nouvelles.

Un exemple emblématique est "la prime d'attractivité" Cette dernière est attribuée des 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. De plus, la dégressivité de la prime a pour conséquence le tassement de la progression salariale les 15 premières années de la carrière, entamant un peu plus l'attractivité du métier enseignant.

Le SNUipp-FSU dénonce l'instauration d'une part variable de la prime REP+ versée sur la base de critères de départage flous 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 les équipes, une forme de "clientélisme" et un sentiment d'injustice. Le SNUipp-FSU, avec les enseignant·es des écoles de REP+ réclame une répartition égalitaire de la part variable.

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).

3. Carrière, remettre de la transparence

Les gouvernements Macron ont déconstruit les repères collectifs. Ils ont réduit les compétences des CAP et ainsi écarté les personnels, au travers de leurs représentant·esélu·es, de la gestion collective des carrières (avancement et mobilité notamment). Se faisant, ils ont créé les conditions d'une gestion des carrières opaque et arbitraire. De telles méthodes engendrent la défiance, mettent à mal les solidarités entre les agent·es et portent atteinte à l'unité de la profession.

Le SNUipp-FSU reste un recours pour les personnels et la profession et conserve un forte capacité d'intervention auprès de l'administration. Pour autant, face à cette nouvelle donne, il doit poursuivre sa réflexion sur ses pratiques. Il doit affiner et rendre plus efficaces ses moyens d'interventions 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 d'obtenir, avec elle, la restauration des compétences des instances paritaires.

3.1. Améliorer le déroulement de carrière

Le SNUipp-FSU réaffirme ses mandatsen matière de déroulement de carrière : rythme unique et le plus rapide, la 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*). 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 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, le mode d'accès à la classe exceptionnelle, avec ces deux viviers, induit, de façon structurelle, une inégalité d'accès au dépend des enseignantes. 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. <u>Reclassement</u>

La mobilité professionnelle accrue a pour conséquence l'arrivée dans le métier des 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 continue de demander l'amélioration du décret 51-1423 sur le reclassement des agent.es lors de l'accès à l'éducation nationale. Il doit retravailler son mandat de Perpignan pour préciser les modalités et les conditions de reprise d'ancienneté d'activités exercées avant d'intégrer l'Education nationale, dans le privé comme dans le public. ***Les conditions doivent-elles être les mêmes pour un reclassement suite à un concours interne, un concours externe ou le troisième 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. <u>Mobilité géographique</u>

Le droit à mobilité doit être réel et pouvoir se concrétiser pour tous dans un cadre transparent et respectueux de règles en adéquation avec la réalité de l'espace concerné. Ces règles doivent être élaborées en lien avec les personnels et être connues et applicables à toutes et tous.

Pourtant, aux seules fins d'écarter 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·esélu·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 ces opérations. Elles portent la volonté d'uniformisation au plan académique voir national des règles des mouvements départementaux au risque de faire disparaître toutes les modalités élaborées, avec les personnels, pour prendre en compte les spécificités locales (géographique, territoriale, 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 "assignés à résidence".

Le SNUipp-FSU dénonce la suppression de la bonification liée à l'exercice en éducation prioritaire pour les psyEN pour la mobilité.

Il exige la mise en place d'instances 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, sans aucun tabou, faire évoluer les règles pour assurer plus de justice, d'efficacité et de transparence.

3.4. Mobilité professionnelle

Avec l'allongement des carrières et la dégradation des conditions d'exercice des métiers de l'éducation, les personnels sont en attente de perspective pour accéder à une seconde carrière. Si le SNUipp-FSU entend agir sur ces deux axes pour créer les conditions d'un exercice serein et attrayant du métier, il exige que les attentes des personnels trouvent réponse par la mise en place de budgets adéquats.

En effet, malgré les discours gouvernementaux, les possibilités de mobilités professionnelles restent hypothétiques. L'information et l'accompagnement sur ces dispositifs, sont inexistants. Qu'il s'agisse du congé de formation professionnelle et plus encore de l'utilisation du compte personnel de formations, les droits affichés et acquis sont trop souvent inaccessibles. Le dispositif de rupture conventionnelle est insuffisamment financé pour répondre aux demandes. Il comporte des dispositions restrictives pouvant aboutir à un calcul d'indemnité à 0 euro.

Les possibilités de détachement sont trop limitées. Les demandes de temps partiel sur autorisation sont trop souvent refusées du fait de la pénurie de personnels.

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·esobligé·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, du jour de carence, de formation continue, d'aménagement de fin de carrière et d'attractivité des territoires (*4).

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

Le protocole « égalité professionnelle femmes hommes dans la Fonction publique » signé en 2018 par la FSU a acté des avancées non négligeables comme la suppression de la journée de carence durant la grossesse ou la neutralisation des impacts 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, 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. Ces dispositions ne doivent pas engendrer d'obstacle dans la carrière. Par ailleurs, le SNUipp-FSU engage une réflexion sur l'allongement de la période obligatoire du congé de paternité et de l'accueil de l'enfant.

Autre axe d'amélioration urgente, celui de l'éradication des violences sexistes et sexuelles (VSS) au travail (cf. partie 1).

4.2. Réviser les droits pour congés de santé

Depuis le début de la crise sanitaire, malgré le déni du ministre, la covid a touché de nombreux·sesenseignant·es, AESH et psyEN. Le SNUipp-FSU revendique que les activités professionnelles de ces personnels soient ajoutéesau 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.

La liste des maladies ouvrant droit au CLM doit être étendue notamment à la dépression, au burn out et aux affections durablement invalidantes. Le CLD doit pouvoir être renouvelé pour mieux prendre en compte les éventuelles récidives.

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.

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 paie selon ses moyens et reçoit selon ses besoins. 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, risque de 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.

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 retraités, titulaires, contractuel·les doivent être mieux informés 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. Il doit être mis fin à l'exclusion de certain·es AESH des prestations interministérielles (AESH hors titre 2).

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, la cotisation obligatoire de 10€ et l'offre indigente proposée. Il refuse l'externalisation à une structure privée de l'action sociale. Il s'oppose au fait que les représentant·es du personnel ne soient pas associé·es à la définition de la politique d'action sociale et des prestations à mettre en place.

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

4.5. Défendre et améliorer les retraites

La réforme des retraites de 2019-2020 a été contestée dans la rue par une mobilisation d'ampleur, notamment des enseignant·es du 1er degré. Cette contestation combinée à la pandémie en a permis le report.

Le SNUipp-FSU demande l'abandon définitif de cette réforme. Il réaffirme son attachement au système par répartition, au principe de la pension comme salaire continué. Le SNUipp-FSU 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 réaffirme les revendications de Perpignan en termes de retraites (*4 bis).

Le financement des retraites repose sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, une autre répartition des richesses entre capital et salaires et la suppression des exonérations sociales des entreprises.

Le SNUipp-FSU s'oppose et participera à la construction de la mobilisation contre toute réforme mettant à mal ce système et 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 travailleur·euses 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, qui touche également la Fonction publique. En effet la loi de transformation de la Fonction publique l'induit par 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 agent·es comme pour les usager·es. 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.

En parallèle, les missions de services civiques dans les écoles se développent, mais leurs missions sont détournées de leur but initial, comme l'accompagnement d'élèves en difficulté. L'Education nationale se sert trop souvent de ces missions, indemnisées et non rémunérées, comme palliatifs au manque de personnels. Le SNUipp-FSU 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 ne peut qu'entrainer des 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).

5.2. AESH : D'une mission à un métier

Les AESH font partie à part entière des équipes pédagogiques, leur mission est indispensable au fonctionnement des écoles. Il est nécessaire et urgent de créer un corps qui puisse leur permettre de sortir de la précarité engendrée par leurs conditions de recrutement, de travail et de rémunération.

L'amélioration de la situation des AESH, proclamée par le gouvernement, reste, dans les faits, très insuffisante malgré les quelques évolutions arrachées par leurs mobilisations successives et les interventions syndicales comme la nouvelle grille indiciaire.

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 n'a touché que les premiers échelons sans reconstruction complète de la grille.

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

La création d'un corps devra aussi permettre l'amélioration des conditions de travail (mobilité, droits à congés, formation, remplacement…).

Il est nécessaire d'avancer sur la prise en compte du temps de travail des AESH 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 irréaliste.

Pour avancer sur nos revendications, de nombreuses questions se posent :

Sur le recrutement : ***Quel niveau de diplôme doit être exigé pour passer le concours, niveau BAC ou plus ? Doit-on différencier le niveau de recrutement entre les AESH exerçant dans le premier et le second degré ?***

Sur la titularisation : ***Quelles conditions de titularisation pour les AESH déjà en poste : Concours interne ou reprise immédiate à partir d'un an de contrat, 3 ans ou 6 ans ?***

Sur la rémunération : ***Quelle grille salariale doit correspondre à ce métier : une grille équivalente à celle d'un·eanimateur·triceterritorial·e, allant de l'indice 392 à 587 ?***

Sur le temps de travail : ***Quel temps de travail pour ces personnels : des*** **ORS correspondant aux temps d'accompagnement liés aux lieux d'exercice (école ou établissement) + les temps connexes ? Doit-on déterminer plus précisément ces temps connexes ? Si oui, que doivent-ils comprendre ?**

5.3. Titulariser les contractuel·lesenseignant·es et psyEN

La crise sanitaire a accéléré le recrutement de contractuel·lesenseignant·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.

Leurs grilles salariales doivent être revalorisées en adéquation avec leurs missions. Ils et elles 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, 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.

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

L'existence de 17 millions de retraité·es, près d'un quart de la population française, avec une espérance de vie à la retraite de l'ordre de 20 à 25 ans, exige une construction sociale qui donne à ce moment de la vie, les conditions d'une jouissance harmonieuse et digne. 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). 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. 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. 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·tricesparti·es en retraite, elles et ils attendent toujours l'assimilation promise en rapport avec la création du corps des PE. Le SNUipp-FSU exige que cette revalorisation arrive maintenant, 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·esspécialisé·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-ehandicapé-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-eremplaçant-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-echargé-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 lesquel-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, 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
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
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
FS-SSCT : Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail
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
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