

<https://www.dijon.snes.edu/spip/spip.php?article2036>



Congrès national du SNES à Clermont-Ferrand (26-30 mars 2007)

# S4 | Thème 2 - Des personnels respectés dans leurs métiers, leurs qualifications et leurs droits



Archives - Archives congrès - Congrès SNES-FSU 2007 -  
Date de mise en ligne : mars 2007

---

Copyright © SNES Dijon - Tous droits réservés

---

### Rapporteurs du thème 2 :

Christophe Barbillat, Claire Dumont, Anne Féray, Arnaud Parienty, Frédérique Rolet, Nicole Sergent.

Depuis 2002, le second degré est la cible des attaques gouvernementales, soumis sans distanciation à l'aune des comparaisons internationales, interpellé sur ses insuffisances, parfois réelles certes mais fruits de causes qu'il conviendrait d'analyser.

Rompant avec la volonté de poursuivre la démocratisation, la politique éducative menée entend avant tout réduire les coûts en agissant sur deux leviers, l'offre et la structure des formations, le nombre de personnels éducatifs et leur mise au pas.

Pour cela, la loi Fillon et la déclinaison Robien mettent en place l'exclusion et la sélection dès la cinquième, occultent le poids des inégalités sociales sur les performances scolaires en individualisant les parcours et « naturalisant » les difficultés, aggravent les disparités entre établissements, introduisent un appauvrissement des contenus et une hiérarchisation des savoirs. Côté personnels cela se traduit par l'augmentation du temps de travail contraint des enseignants, l'imposition de la bivalence, l'absence de référence aux différents personnels de l'équipe éducative, la sape des décrets de 1950 organisant les services, la négation des missions de remplacement, la remise en cause des droits à carrière et mobilité, le pouvoir donné aux chefs d'établissement sur le contenu des services et les carrières.

Les suppressions de postes s'enchaînent, les recrutements sont calibrés de façon à ne remplacer qu'un enseignant sur deux partant en retraite - un sur quatre pour les Co-Psy, les non-titulaires sont massivement mis au chômage. La LOLF, utilisée comme outil au service de ces orientations, ajoute à la contrainte du plafond d'emplois celle d'une masse salariale insuffisante pour assurer les promotions justes de tous.

La mise en place du conseil pédagogique, la réforme du cahier des charges des IUFM procèdent de cette volonté d'encadrer, de contrôler l'activité enseignante, de bouleverser en profondeur le métier pour le tirer vers des fonctions d'exécution.

Les audits pilotés par Bercy inspirent désormais largement le MEN et le poussent à franchir toujours de nouvelles étapes comme l'a illustrée la méthode utilisée pour réformer les décrets de 1950.

Il est vital pour nous de préciser et développer dans ce contexte notre conception du métier, de la qualification, de la formation. L'urgence de développer le système éducatif, de donner un accès élargi aux études secondaires et d'augmenter le nombre de diplômés doit s'appuyer sur des métiers qualifiés et enrichis, une professionnalité renforcée. Les métiers de l'éducation subissent dans leur exercice les tensions et contradictions qui traversent la société ; l'aspiration à davantage de justice et d'égalité s'exprime fortement, notamment chez les élèves scolarisés dans les établissements où se concentrent les difficultés, dans les filières les moins prestigieuses. Cela a des conséquences sur le rapport des jeunes à l'école, les stratégies des familles. L'incertitude sur les missions assignées au système scolaire complique le métier, conduit à un investissement professionnel accru avec des incidences sur la santé des personnels, oblige à pousser la réflexion sur les pratiques, à analyser l'activité, revenir sur la spécificité et l'unité des missions constitutives du métier enseignant. Les évolutions nécessaires du métier doivent préserver son identité, traiter l'enseignant comme concepteur de ses contenus et pratiques, favoriser les échanges professionnels et la réflexion collective, améliorer les conditions de travail, les débuts et fins de carrière.

Relever le défi de l'accès démocratique de tous aux savoirs nécessite des personnels reprenant la main sur leurs métiers, mieux formés, respectés dans leur identité professionnelle. Des personnels dont la qualification et le rôle social soient reconnus, les métiers revalorisés, les débuts de carrière facilités, les fins de carrière aménagées permettant la transition vers une retraite à taux plein à 60 ans.

# 1. Les métiers de l'éducation se transforment

L'acte d'enseignement ou d'éducation est confronté aux évolutions rapides de notre société : attentes générales de la nation et particulières des familles, intégration des TICE et développement des ENT (environnement numérique de travail), demande d'individualisation, exigence de performances... Le SNES a toujours développé une conception de nos métiers autour de trois axes forts : articulation des missions des différents personnels dans un travail d'équipe au service de la réussite des élèves (enseignement disciplinaire et acquisition d'une culture commune vivante, soutien, aide, formation citoyenne et apprentissage du vivre ensemble, formation professionnelle, orientation...), liberté pédagogique comme levier de mise en œuvre de programmes qui doivent rester nationaux, d'objectifs de formation et d'acquisition de diplômes, formation initiale et continue de haut niveau.

## 1.1 La liberté pédagogique et les transformations nécessaires du système éducatif

Le SNES a pesé pour que la liberté pédagogique soit un principe inscrit dans la loi Fillon pour l'école. Il a porté l'idée que les enseignants sont les « concepteurs » d'un métier soumis à des tensions d'ordre didactique : décalage entre les injonctions institutionnelles et la réalité perçue de ses élèves, gestion de l'hétérogénéité du groupe en terme de niveaux mais aussi d'attentes et de rapports aux savoirs, difficulté de faire entrer tous les élèves dans l'activité scolaire sans les laisser s'enfermer dans des méthodes ou des procédures perçues souvent comme plus « rentables » à court terme.

Ce besoin d'un espace personnel de travail, d'initiative et d'action, qui n'exclut en rien une évaluation extérieure indispensable, suppose la responsabilisation des enseignants et une capacité à agir qui s'appuient sur les textes réglementaires mais aussi sur les acquis effectifs des élèves, une réflexion collective permettant la mise en œuvre locale d'objectifs et de recommandations nationales.

Défendre la liberté pédagogique ainsi définie et l'existence de programmes d'enseignement et de diplômes nationaux sont les deux volets d'une même exigence face aux deux types de dérive que l'institution encourage actuellement et que le SNES combat :

- l'« encadrement » pédagogique par :
  - â€” l'imposition de « bonnes pratiques » reflorissant périodiquement : groupes de niveaux tels les « groupes de niveaux de compétence » en langues vivantes, « démarche d'investigation » promue à travers l'expérimentation d'un enseignement de « sciences intégrées » en Sixième, évaluation par livret de compétences imposée par le socle commun... ;
  - â€” la mise en place du conseil pédagogique piloté par le chef d'établissement qui, en outre, au travers de ses pouvoirs accrus sur l'évaluation et le déroulement de carrière, dispose de moyens de pression importants ;
- la déréglementation par l'initiative locale inscrite :
  - â€” dans l'article 34 de la loi Fillon qui dresse le cadre d'expérimentations conduisant des établissements à abandonner des programmes nationaux ou modifier les grilles horaires nationales ;
  - â€” dans les audits de Bercy sur les grilles horaires qui proposent d'annualiser les horaires des élèves et de laisser une proportion importante de ces horaires à l'initiative locale.

Les ENT peuvent être un outil précieux dans le quotidien des personnels et dans leurs relations avec les différents acteurs et partenaires du système éducatif. Cependant, le SNES met en garde contre les tentatives qui apparaissent ici ou là d'instrumentalisation de ces technologies pour mieux encadrer les personnels et leur imposer des pratiques pédagogiques. Il demande qu'une réflexion collective permette aux personnels de mieux appréhender les modifications profondes dans l'exercice de leurs missions que ces outils risquent de créer : espace collaboratif de travail, espace ouvert aux parents, utilisation du cahier de texte virtuel, relevé de notes, gestion des absences, etc.

### **1.1.1. Le travail en équipe et en complémentarité, clé de la réussite de tous les jeunes**

Nos congrès ont affirmé la nécessité de constitution de véritables équipes pluriprofessionnelles pour prendre en charge les élèves dans leur diversité. Nous avons à préciser les complémentarités à créer entre les personnels dans le domaine de l'accompagnement à la scolarité et clarifier ce qui relève des domaines spécifiques des uns et des autres.

Les regards croisés de professionnels, précieuse spécificité française, sont les plus à même d'aider l'élève à construire son parcours et à réussir. La présence de CPE, de Co-Psy et de surveillants permet d'avoir, dans l'établissement, une réflexion d'équipe sur les difficultés et le potentiel de l'élève dans sa globalité. Du temps doit être donné dans le service des personnels pour développer une pratique de concertation, qui ne peut être réglementée que sous forme de décharge.

Or, aujourd'hui ces équipes sont menacées par la confusion des rôles que le ministère tente de mettre en place dans les missions des enseignants pour réduire voire supprimer certains corps ou en dénaturer les missions. Les CPE refusent toute dénaturation de leur métier, centré sur le suivi de l'élève qui résulterait de la chute des recrutements (deux pour cinq départs) et de la volonté de l'administration de modifier leurs missions. L'engagement de la fonction publique dans une stratégie de réduction du nombre de corps a des incidences sur l'Éducation nationale. Ainsi, le RIME organise le regroupement des missions de professionnels ayant des qualifications spécifiques et leur interchangeabilité.

### **1.1.2. Les groupes de niveaux de compétence : quelle pratique d'équipe ?**

Les groupes de niveaux de compétence en Langues vivantes se sont mis difficilement en place, et dans peu d'établissements. Le SNES a mis en garde contre cette répartition des élèves, très contraignante pour les enseignants et présentant plus de dangers que d'avantages. La création de départements de langues vivantes, sous prétexte de faciliter le travail des personnels, a pour but principal, en liaison avec le conseil pédagogique, d'imposer les groupes de compétences et l'organisation très lourde à l'interne de certifications, sans moyens.

### **1.1.3. Le droit à l'expérimentation dans les établissements et l'article 34 de la loi Fillon**

Si le système a un besoin vital de développer l'innovation, il n'a pas celui de déréglementer par l'expérimentation dans les établissements sur leurs moyens propres.

Devant les dérives que permet la loi Fillon et auxquelles invitent les audits collèges et lycées et la circulaire de rentrée 2007 (mise en place de solutions particulières qui remettent en cause l'égalité de tous sur tout le territoire, possibilité de redéfinir des équilibres disciplinaires, horaires), le SNES réaffirme les principes qui doivent réglementer toute expérimentation : réelle initiative ou véritable volontariat des équipes : cadrage national, possibilité d'accompagnement et de formation des équipes sur les plans didactique et théorique, évaluation régulière et contradictoire. Il rappelle que toute expérimentation n'est pas transférable et que la généralisation d'une expérimentation ne peut s'envisager que si elle répond à un besoin globalement partagé et si elle est accompagnée

des moyens nécessaires.

Le travail en équipe est un moteur de l'innovation dès lors qu'il facilite dans un cadre théorique repéré, l'investigation sur des moyens spécifiques de nouveaux dispositifs encadrés, évalués et non le rejet sur les équipes d'une politique de renoncement.

### 1.2. Notre conception du service

La réalité du travail enseignant est difficile à appréhender ; le métier est fondé sur le travail des contenus disciplinaires, définis par les programmes et examens, avec les élèves. Mais au-delà de ce « noyau dur », les évolutions des contenus, du rapport des élèves à l'école et au savoir ont compliqué l'activité : les enseignants ressentent le besoin de mieux répondre aux difficultés des élèves, de sortir de l'isolement, de développer le travail collectif. L'institution de son côté conduit à une implication de plus en plus forte dans la vie de l'établissement.

Comment, dans ce contexte, faire évoluer les services des enseignants, décliner les missions sous leurs diverses formes ? Quelle traduction et quelle reconnaissance du travail en équipe ? Quelles priorités en matière de réduction du temps et de la charge de travail, comment reconnaître les tâches réellement effectuées ?

Réfléchir aux évolutions du service suppose de partir des missions, mieux cerner les composantes du métier - heures d'enseignement, conseils, réunions, formation, recherches, évaluations... - en cherchant à améliorer les conditions d'apprentissage, la relation du professeur à l'élève, le travail de l'équipe éducative, en respectant la cohérence de la mission centrale du métier. C'est pourquoi, le service doit continuer à être fixé en heures hebdomadaires d'enseignement, les maxima abaissés, les décharges statutaires élargies, les conditions d'exercice en classe améliorées ; c'est en effet là que se construit l'activité intellectuelle des élèves.

La mission d'« aide » aux élèves, de soutien doit être pleinement intégrée à l'acte d'enseignement et facilitée dans le service.

Parallèlement, d'autres formes d'aide pourraient être assurées par des étudiants surveillants recrutés en nombre suffisant. Pour être pleinement efficaces, les dispositifs d'aide doivent donner lieu à un échange collectif ; c'est pourquoi nous réitérons notre demande d'une diminution du temps de présence devant élèves et un abattement horaire forfaitaire pour le travail collectif, géré par les équipes. Le soutien relevant des missions des enseignants, il faut réfléchir au devenir des assistants pédagogiques et à l'utilité de pérenniser le dispositif.

La mission d'enseignement doit intégrer la construction du rapport des élèves aux savoirs dans ses objets mêmes et non à côté d'eux comme le proposent trop souvent les réformes. La création d'un dialogue plus approfondi avec les élèves suppose de redonner le temps du face-à-face prof/élève, d'agir sur la taille des classes et le nombre d'élèves à encadrer ; elle peut aussi nécessiter des tâches telles que le tutorat, la vie de classe... Quel traitement réserver à ces activités non hebdomadaires ? Faut-il tout intégrer dans le service ?

### 1.3. Formation initiale et continue

Nos métiers sont la cible d'attaques qui visent la qualification des personnels, leurs missions et dont le levier principal est la politique de diminution des recrutements et des coûts (augmentation du temps de stage en responsabilité...). La réforme des IUFM et le cahier des charges des formations participent de la politique actuelle de remise en cause de nos professions.

**1.3.1. La préprofessionnalisation** présentée dans le cahier des charges de la formation des maîtres est

extrêmement réductrice dans son approche et ses objectifs. Elle se limite à des stages d'observation rendus obligatoires pour l'inscription aux concours, sans retour en terme de réflexion ni d'analyse. De plus, la fonction publique fait pression pour intégrer la « reconnaissance de l'expérience » y compris dans les concours externes.

Dans ce contexte et dans la perspective de l'élévation du niveau de recrutement au master, à quel niveau du cursus universitaire doit-on commencer la préprofessionnalisation ? Avec quelles modalités et quels objectifs ? Comment prendre en compte la préprofessionnalisation dans les épreuves des concours sans que cela soit synonyme de restriction du vivier ?

Depuis 2003, le déficit cumulé de recrutement s'élève à 28 500, par rapport à notre mandat de 19 000 postes par an aux concours externes. Quel plan pluriannuel mettre en œuvre ? Pour revaloriser les parcours menant aux métiers de l'enseignement, quels types de prérecrutements envisager ?

**1.3.2. Le SNES s'oppose à la création des mentions complémentaires** qui porte une grave atteinte à nos qualifications. Le ministère veut créer en outre des CAPES bivalents. Comment tirer parti de l'évolution des cursus universitaires, de l'élargissement attendu des champs disciplinaires, pour repenser l'interdisciplinarité et sortir du schéma de la polyvalence, notamment pour les langues régionales ?

**1.3.3. Il faut approfondir nos mandats sur l'intégration des IUFM aux universités.** Le SNES continue à demander un cadrage national plus fort des formations et leur transcription en crédits ECTS. Il faudra négocier notre représentation dans les différents conseils (IUFM intégré et universités), les modalités de formation (groupes, cours en amphi, mémoire, etc.). Afin de limiter l'impact de l'autonomie des universités dans la définition des plans de formation, nous devons dégager des principes, contenus et modalités de formation indispensables à l'exercice de nos métiers d'enseignants et de CPE et à la reconnaissance de nos qualifications. Au sein de l'université, le rôle, la place et les conditions de travail des formateurs issus du second degré doivent évoluer : services des formateurs en IUFM, pour quelles missions ? Comment améliorer et valoriser le travail des conseillers pédagogiques-tuteurs ?

**1.3.4. La qualité de stagiaire en situation** existe désormais par décret. Cela ouvre droit pour ces personnels à un complément de 5 semaines de formation sur le temps de travail, insuffisant et incompatible avec un temps plein. Il faut réfléchir aux critères qui nous semblent justifier la qualité de stagiaire en situation, aux modalités et aux contenus de formation qui correspondent aux besoins et attentes de ces personnels.

**1.3.5. La formation continue** est remise en cause par la diminution des crédits. L'accord Fonction Publique que la FSU n'a pas signé, loin de rompre cette logique, ne fait qu'une place restreinte aux formations personnelles. Il détourne le DIF pour les seuls besoins définis par la hiérarchie et en fait un outil de GRH.



## 2. Développer des perspectives de carrière pour tous

### 2.1. Face à l'individualisation croissante de la gestion des personnels

**2.1.1. Le gouvernement** s'est doté de nouveaux outils pour diminuer les dépenses publiques sans considération des besoins et peser à la fois sur l'emploi et la rémunération des agents. Cette approche efface la spécificité des métiers et veut remplacer l'exigence de qualification par la notion de compétence.

La **politique salariale** des 25 dernières années s'est en général construite autour de la baisse du pouvoir d'achat du point d'indice. Les réponses catégorielles, passant souvent par le développement de l'indemnitaire, ont limité la comparabilité, réduisant la mobilité ; les mesures limitées aux bas salaires ont tassé la grille. Ces orientations ont contesté aux actifs le bénéfice de la carrière et dégradé profondément la situation salariale et les pensions des retraités.

Désormais, le gouvernement entend fonder l'attractivité de la fonction publique sur des **réponses individuelles ou ciblées** qu'il oppose à la revendication syndicale de mesures générales. Cette nouvelle conception de la gestion des personnels porte sur les différents aspects de celles-ci.

Vers la **suppression de la notation** ? C'est l'expérimentation retenue par le projet de loi sur la fonction publique. Cette évolution, alors même que la valeur professionnelle est systématiquement avancée pour les décisions relatives à la carrière, éliminerait les éléments qui assurent la transparence.

### **2.1.2. Dans ce contexte, la question de nos carrières est préoccupante.**

Les orientations du ministère de l'éducation remettent en cause fortement les repères collectifs et le principe même de la carrière. L'avancement sert essentiellement à compenser la baisse du pouvoir d'achat. La gestion des carrières serait du ressort des politiques rectorales sur proposition des chefs d'établissement et de l'inspection. Pour engager ce bouleversement, le ministère utilise la hors-classe : celle-ci ne doit plus être un élément de la revalorisation de nos métiers telle que nous l'avions conquise mais un instrument d'accélération de la carrière pour quelques-uns.

### **2.1.3. Le ministère relance aussi l'offensive contre le droit à mutation de tous les personnels.**

Les dispositions 2007 accentuent la difficulté de muter, déjà compromise par la structure du mouvement déconcentré en deux temps et à l'aveugle, et par la suppression massive de postes budgétaires. Le ministère tente de généraliser l'arbitraire en donnant au barème un caractère purement « indicatif » ; il veut utiliser le mouvement pour contraindre les collègues à suivre des parcours professionnels « méritants » définis par l'autorité rectorale ou ministérielle (passage par les établissements classés APV, valorisation de l'enseignement hors qualification et développement de la bivalence) ; il détruit les stratégies individuelles de mutation en introduisant brutalement et sans préavis de nouveaux déséquilibres de barème.

## **2.2. Affirmer des revendications qui solidarisent**

### **2.2.1. Le point d'indice est commun à tous les fonctionnaires**

Il faut revenir à une indexation de sa valeur sur les prix, rattraper les pertes subies, reconstruire l'ensemble de la grille et rétablir assimilation et péréquation qui existaient dans le Code des pensions antérieur à la réforme de 2003. Ces principes sont affirmés dans les revendications fédérales.

### **2.2.2. Nous voulons obtenir la remise à niveau de nos rémunérations à la hauteur de nos qualifications et de notre rôle social.**

Il s'agit d'obtenir dans le cadre d'une fonction publique de carrière renouvelée et de repères collectifs nationaux forts, la reconstruction de nos grilles indiciaires pour qu'aucune de nos catégories ne débute en deçà de l'indice 495 (518 pour les agrégés) - soit aujourd'hui, une rémunération mensuelle nette de l'ordre de 1 800 e - avec l'intégration des actuels indices hors classes dans une carrière en onze échelons parcourue pour tous au rythme le plus favorable en 20 ans ; la déconnexion de l'avancement et de la notation ; l'amélioration de la mobilité professionnelle et de la promotion interne, notamment par liste d'aptitude au corps des agrégés et développement de l'agrégation interne.

Ce sont des mesures de justice mais aussi une nécessité pour l'attractivité de nos métiers soumis à une rude concurrence, le nombre de diplômés étant insuffisant à partir de la licence pour assurer tous les besoins de

renouvellement. Nous devons porter aussi la nécessité de programmer l'élévation du niveau de recrutement et l'unification des catégories du second degré. L'agrégation revalorisée doit devenir la référence.

Il faut revenir à l'assimilation des retraites sur les revenus des actifs et corriger les effets des mesures qui ont progressivement abouti de 1989 à 2003, à la rupture du lien entre les traitements et les retraites.

### **2.2.3. Les droits de chacun sont d'autant mieux garantis que ces droits sont reconnus à tous.**

Cela implique l'amélioration des dispositions statutaires et le retour à des règles nationales de gestion communes à toutes les académies, garanties par des barèmes nationaux s'appliquant à tous, fondés sur des critères objectifs, transparents et stables.

Dans l'immédiat, c'est une exigence pour les hors-classes, y compris concernant la répartition des possibilités de promotion. La notation pédagogique doit être harmonisée : les inégalités entre les disciplines, entre les établissements doivent être résorbées et les dispositions prévues par la note de service de 1983 sur l'inspection respectées. Des procédures de contestation et d'examen en CAP doivent se mettre en place.

Les mutations doivent permettre une répartition harmonieuse des personnels, ce que garantirait la construction d'un mouvement national unifié, amélioré et nourri par l'implantation des postes nécessaires. Le mouvement doit assurer le droit à mutation dans l'équité et l'égalité de traitement ; la progressivité du barème doit permettre d'élaborer des stratégies individuelles. Il doit prendre en compte de façon équilibrée la diversité des situations.

Les droits des élus en CAP et le paritarisme doivent être mieux respectés et renforcés pour garantir les droits de chacun comme de tous et asseoir le dialogue social.

### **2.2.4. Non-titulaires**

Les formes d'emploi précaire se multiplient dans l'éducation (AED, CAE, « contrats d'avenir », recours accru à la vacance...) et se substituent à des emplois statutaires existants ou aux emplois qui devraient être créés pour satisfaire les nouveaux besoins. La création du CDI s'accompagne de stratégies rectorales écartant les contractuels les plus anciens tandis que les ayants droit sont maintenus en dehors du statut.

Le SNES a un mandat pour un plan de titularisation, qui doit aussi concerner les contractuels en CDI. Le congrès confirme nos mandats en matière de formation et de gestion. Les collègues en CDI doivent se voir reconnu un droit à mutation volontaire, y compris interacadémique. Le SNES investira les CPC, dont l'existence doit être confirmée par des textes réglementaires.

Les rémunérations des contractuels doivent être fixées et évoluer en référence à une grille indiciaire, en fonction du niveau de qualification. Nous proposons de revaloriser la grille des MA : MA I (485-683), MA II (450-608), MA III (394-474).

### **2.2.5. Personnels de surveillance**

Nous réaffirmons notre volonté de revenir à un statut d'étudiants surveillants de type MI-SE afin non seulement de permettre aux étudiants de bénéficier d'une aide pour le financement des études mais aussi de donner aux élèves un encadrement de qualité par des jeunes proches d'eux. Plusieurs académies remettent en cause aujourd'hui la possibilité de muter pour les MI-SE : tant que les personnels sont en poste ils doivent pouvoir muter en fonction de critères transparents et dans le cadre d'une CPC (la mobilité des MI-SE est en effet constitutive de leur condition d'étudiants).

Il faut améliorer largement le statut AED et ne plus recruter que des étudiants sur critères sociaux ; les AED non étudiants doivent pouvoir aller au bout des huit ans maximum que nous demandons pour la catégorie, se voir proposer le financement d'une formation professionnelle, être prioritaires sur des nouveaux emplois possibles mis en valeur par les aides éducateurs ; il s'agira de travailler sur ces « nouveaux emplois », mais aussi sur les fonctions et le devenir des assistants pédagogiques et des AVS-i et AVS-co qui mettent aussi en avant des besoins précis des élèves.

Pour les surveillants et AED, le SNES revendique pour l'immédiat l'indice 296 (premier indice de la catégorie B) dans la perspective d'atteindre l'indice 394 dans le cadre de la revalorisation indiciaire générale.



### 3. Débuter dans le métier

Les débuts dans le métier sont, à l'heure actuelle, très brusques pour nos collègues. Outre le passage au temps plein, l'instabilité fréquente du premier poste rend difficile une entrée sereine dans la profession. Ce sont souvent ces collègues qui se retrouvent sur les postes à complément de service, sur les postes de TZR, etc. qui ne permettent pas de s'installer dans l'établissement. Il en découle un isolement pédagogique et un recours trop systématique à ses ressources propres pour surmonter les difficultés ; cette individualisation des solutions est source de malaise professionnel.

Les collègues sont renvoyés à eux-mêmes, souvent sans possibilité de s'appuyer sur un collectif. À cela vient s'ajouter, de plus en plus, des difficultés financières dues à la faiblesse des salaires et de l'action sociale.

#### 3.1. La première affectation

Le ministère prévoit d'affecter les stagiaires pour trois ans dans un établissement au prétexte d'assurer une continuité dans la formation. Un tel dispositif provoquerait le blocage du mouvement de l'ensemble des personnels, titulaires comme néotitulaires. Le SNES y est opposé ; il avance un ensemble de mesures diversifiées et concrètes destinées à faciliter l'entrée dans le métier, dans le cadre de la construction d'un mouvement garantissant le droit à mutation de tous.

#### 3.2. Charge de travail et isolement professionnel

Les néotitulaires doivent, comme leurs collègues, affronter une charge de travail très lourde, demandant de multiples compétences. La formation initiale est très courte et ne permet pas de construire une professionnalité solide. C'est pourquoi notre mandat de progressivité de l'entrée dans le métier reste d'actualité. Afin de ne pas normaliser les pratiques, de continuer à questionner le métier, les contenus d'enseignement et de parvenir rapidement à une plus grande efficacité professionnelle, gages de confiance en soi, un espace d'échanges et de réflexions entre pairs en dehors de toute pression hiérarchique est nécessaire. Quel cadre collectif répondrait à ce besoin (qui coordonne, qui participe, quelle échelle territoriale, quelle durée, quel aménagement des services, etc.) tout en n'étant pas exclusif d'autres formes de formation ?

#### 3.3. Traitements

Le niveau de salaire en début de carrière est de 1,24 fois le SMIC. La première affectation est souvent synonyme de frais très lourds : déménagement, achat de fournitures et de matériel pédagogique et professionnel, remboursement de prêts (étudiants, voiture, caution, etc.). La prime d'installation n'est versée que dans certaines communes de quatre académies. Dans l'optique d'un fort renouvellement de la profession et pour éviter une perte d'attractivité des métiers, la revalorisation des débuts de carrière est urgente : indice 495 pour les certifiés et assimilés (1 800 e net), accélération de l'avancement du 4e au 6e échelon, prime d'équipement.

### 3.4. Action sociale

Une politique d'action sociale spécifique en direction des débuts de carrière doit être développée : aides au logement, à l'installation, à l'équipement individuel comme professionnel ; équipements et prestations pour la garde des jeunes enfants ; aides pour les activités culturelles, sportives et de loisir...

### 3.5. Rapport au syndicat

Avec le renouvellement de la profession, il faut réfléchir à nos pratiques et à l'action syndicale pour y intégrer les néotitulaires. Trois questions principales se posent : Comment accueillir les jeunes collègues tant pour la défense de leurs droits que dans les sections syndicales (S1, S2, S3, S4) ? Comment prendre en compte, à tous les niveaux du syndicat, les questionnements qui leur sont propres (publications, permanences, construction des revendications, etc.) ? Comment exposer la diversité des thèmes traités par le SNES, ne pas se limiter à un syndicalisme de service et leur permettre de trouver leur place dans le militantisme ?



## 4. Protection sociale et droits sociaux pour les actifs et les retraités

### 4.1. Les retraites

Les réformes conduisent à la baisse drastique des pensions, en particulier pour les professions à entrée tardive, et à la recherche de solutions fondées sur l'épargne individuelle. Le SNES réaffirme son attachement au Code des pensions et rappelle sa revendication d'un système public et égalitaire assurant à 60 ans un taux de remplacement de l'ordre de 75 %.

Le SNES demande le rétablissement de la CPA dans les conditions financières antérieures et de plus larges possibilités de départ progressif, l'attribution de bonifications pour enfant aux femmes sans aucune condition. Quels nouveaux droits pour les hommes ayant élevé seuls leurs enfants ? Quelle validation de la durée d'assurance correspondant aux années de formation ?

Le SNES revendique une validation beaucoup plus favorable des services auxiliaires pour temps incomplets, et la possibilité pour les agents non titulaires à temps partiel de cotiser à l'IRCANTEC, l'amélioration de la situation des polypensionnés dans la fonction publique, comme elle l'a été dans le privé. Le SNES demande la révision des modalités d'indexation des pensions pour que les retraités bénéficient de la croissance du pouvoir d'achat.

Il faut profiter du rendez-vous institutionnel prévu en 2008 pour revenir sur la réforme Fillon, et faire avancer ces revendications.

### La situation des retraités et personnes âgées

C'est par une écoute des problèmes rencontrés que peuvent émerger, en commun, les propositions à porter aux

différents niveaux de décisions (communes, départements...) pour faciliter la vie quotidienne à domicile et en établissement. À l'assistance et à la seule solidarité familiale proposées par la récente conférence de la famille, les retraités opposent leur exigence d'une réelle politique de solidarité nationale, à commencer par le rattrapage et l'amélioration de leur pouvoir d'achat, et la restauration de leurs droits en matière d'action sociale.

L'avancée en âge conduit à la perte d'autonomie, partielle ou totale. Le Snes demande une égalité de traitement pour tous dans le cadre d'un service public « personnes âgées ». La qualité des soins et services nécessite une formation spécifique aux métiers du grand âge. L'éducation nationale doit s'y investir. Les « aidants naturels » jouent un rôle important, articulé avec celui des professionnels qualifiés.

Alors que le ministère se dirige vers une assurance dépendance qui créera encore plus d'inégalités et d'injustices, le SNES revendique la prise en charge de la dépendance et son financement au sein de la sécurité sociale.

### **4.2. Droit à la santé pour tous**

Les « réformes » récentes réduisent l'accès aux soins et accroissent les inégalités, sans pour autant freiner les dépenses. Face à cet échec, le SNES réaffirme la nécessité d'étendre la couverture fournie par l'AMO avec pour objectif de couvrir la totalité de la population à 100 % et de réorienter la politique de santé en faveur de la prévention. Cependant, il est aujourd'hui impossible de se passer d'une complémentaire santé sans devoir renoncer aux soins. Il faut donc limiter au maximum les dérives assurantielles et privilégier les mutuelles, à but non lucratif. Comment faire pour maintenir et développer les solidarités dans ce cadre, tout en se battant pour améliorer l'AMO et les droits statutaires ?

La MGEN reste une mutuelle solidaire. Mais les jeunes enseignants se mutualisent moins facilement. Le renouvellement des adhésions se heurte à la faiblesse des recrutements alors que de nombreux collègues partent en retraite. Les syndiqués du Snes doivent davantage s'impliquer dans l'activité mutualiste, afin de contribuer à préserver les solidarités intergénérationnelles, développer la démocratie mutualiste et la défense active des valeurs solidaires.

### **La santé au travail dans l'Éducation nationale**

Les questions liées à la santé au travail sont peu prises en compte dans l'EN. Les enquêtes menées par le SNES ou la MGEN montrent pourtant que nombre d'enseignants ont des problèmes de santé, souvent liés à leur métier, qui doivent être reconnus et pris en charge. Les allègements de service prévus dans le décret sur l'adaptation des postes de travail sont une avancée.

Concernant la réadaptation et le réemploi, sont créés des Postes aménagés de longue durée (PALD) à gestion académique, remplaçant les postes de réemploi au CNED et dans tout service ou établissement de l'EN. Mais la longue durée est désormais limitée à quatre ans, renouvelables avec avis médical. Acceptable pour certains, ce changement pourrait être dramatique pour la plupart, fragilisés par l'instabilité de leur situation. Les inégalités de la gestion académique risquent de s'accroître. L'ouverture, positive, à d'autres fonctions que le CNED, ne peut justifier cette régression.

La liste des maladies professionnelles doit être revue ; il faut que cessent les dysfonctionnements des commissions de réforme. Concernant l'amiante, et grâce à l'intervention syndicale, le ministère a enfin pris des décisions d'information et de suivi, mais le manque de médecins de prévention sera un obstacle.

### **4.3. Personnels handicapés dans l'éducation nationale : quelle aide humaine et matérielle promouvoir ?**

La création du fonds d'intégration professionnelle des handicapés permettra des aides plus importantes pour les

fonctionnaires handicapés. Mais l'objectif est d'intégrer davantage de personnels handicapés dans l'Éducation nationale ; comment avancer dans ce domaine ?

Dans ce cadre, quelles revendications devons-nous promouvoir, notamment en terme d'aide humaine, d'aménagements des postes de travail, d'accueil dans les établissements ?

#### 4.4. Des droits sociaux nouveaux pour les personnels

Le SNES doit réaffirmer sa demande de prolongement du plein traitement pour les congés de longue maladie. Il est nécessaire d'étendre les droits à congés pour garde d'enfant malade, aujourd'hui très limités. Quel allongement demander ? Le congé de maternité devrait être porté à 26 semaines, quel que soit le rang de l'enfant.

Le problème de la garde des enfants, concernant particulièrement les personnels en début de carrière, doit être résolu par la création de crèches interadministratives, sans négliger la mise en place de solutions alternatives adaptées aux modes de garde collective (halte-garderie, développement des prestations...).

Le congrès du Mans avait souligné la nécessité de développer considérablement l'action sociale en direction des personnels. Parmi les priorités, la question du logement doit être résolue par un plan pluriannuel d'investissement massif dans le parc locatif social, avec gestion transparente des attributions par les commissions d'action sociale. Les aides financières doivent être développées (aides à l'installation, à l'acquisition, prise en charge des coûts de prêts immobiliers...) ; l'indemnité de résidence étendue et fortement revalorisée.



Syndicat national des enseignants de Second degré

---