

1. **QUELS NOUVEAUX DROITS ET NOUVEAUX ACQUIS POUR LES ENSEIGNANTS ET LES AUTRES PERSONNELS DE L'ÉCOLE ?**
2. Plusieurs travaux évoquent aujourd'hui un déclassement salarial et social. Le constat est préoccupant. Il faudra y répondre en revalorisant les traitements de la fonction publique et également en améliorant les carrières des enseignants des écoles.
3. Avec plus de 26 000 suppressions de postes dans les écoles depuis quatre ans, les conditions de travail se sont fortement dégradées. L'augmentation du nombre d'élèves par classe, la réduction drastique de l'accès à la formation, les suppressions de postes dans les RASED, les insuffisances du remplacement, ne sont pas sans conséquence sur la qualité du travail enseignant et sur les difficultés d'exercice du métier. Plus généralement, la situation économique et le creusement des inégalités sociales ont aussi leurs répercussions à l'école. C'est dans ce contexte que de nouvelles politiques managériales ont fait leur apparition, renforçant les contrôles hiérarchiques, multipliant les tâches accessoires et chronophages, les injonctions contradictoires et installant un mode de gouvernance qui s'éloigne de plus en plus de la réalité du terrain.
4. Il est urgent de redonner du sens au travail enseignant et de faire en sorte que les enseignants se réapproprient leur propre travail. C'est dans ce but que le SNUIPP-FSU poursuivra la réflexion engagée par le chantier travail. D'autres leviers comme le développement d'une culture de la prévention des risques professionnels, la mise en place des CHSCT, la réduction du temps de travail... peuvent répondre à ces enjeux.
5. Le refus de la précarité dans les écoles, la reconquête nécessaire des retraites, la prise en compte des spécificités des enseignants « hors de France » comme des PEGC font partie de l'action syndicale développée par le SNUIPP-FSU en direction des enseignants et des autres personnels de l'école.
6. **I - Des enseignants reconnus et revalorisés**
7. La question des carrières et des salaires est devenue préoccupante pour les enseignants des écoles. En plus de la perte de pouvoir d'achat liée au gel du point d'indice (-13% depuis 2000), différentes données traduisent un déclassement salarial des enseignants des écoles.
8. Les comparaisons internationales montrent qu'après 15 ans d'exercice, les enseignants français du primaire sont payés 15% de moins que la moyenne des enseignants des pays de l'OCDE, soit une différence de plus de 320 euros par mois !
9. Enfin la dévaluation du point d'indice est ressentie encore plus fortement chez les PE du fait du faible taux de primes (5,3 % contre 21,8 % pour l'ensemble de la fonction publique).
10. Le SNUIPP-FSU se félicite de la signature par l'ensemble des fédérations de fonctionnaires, du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Cependant, des inégalités subsistent dans la profession : les femmes gagnent en moyenne 150 € de moins que les hommes en fin de carrière.
11. Le SNUIPP-FSU demande qu'au niveau de chaque CAPD et CTSD soit élaboré un rapport de situation comparée. Ce rapport présenté chaque année devra permettre d'élaborer des mesures visant à établir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
12. *Comment repérer et mettre en évidence les mécanismes pénalisant les femmes dans leur déroulement de carrière à partir de ces documents (interruption de carrière, notation...)?*
13. **I-1 Revaloriser les traitements de la fonction publique**
14. Avec la FSU, le SNUIPP-FSU rappelle son exigence d'une indexation de la valeur du point d'indice sur les prix, d'un rattrapage des pertes (ce qui passe par la fin immédiate du gel du point) et d'une reconstruction de l'ensemble de la grille avec un acompte immédiat de 50 points pour l'ensemble des fonctionnaires.
15. **I-2 Améliorer les carrières du premier degré**
16. Lors de la création du corps des PE, l'annonce avait été faite que les carrières des PE seraient alignées sur celles du second degré. Plus de vingt ans après, les inégalités perdurent : le taux d'accès à la hors classe est beaucoup plus faible chez les PE (2%) que chez les professeurs certifiés (7%), ce qui explique en partie les différences au moment du départ en retraite où 23 % des PE sont à la hors classe contre 70% des certifiés. Seuls 3,4 % des professeurs des écoles terminent leur carrière au dernier échelon de la hors classe.
17. 60% des PE partent en retraite sans atteindre 11e échelon de la classe normale : cela est notamment dû à la non reconstitution de carrière des anciens instituteurs que le SNUIPP-FSU a toujours revendiquée.

18. Le SNUIPP-FSU revendique :
 - l'accès de tous les enseignants à l'indice terminal du corps ;
 - la transformation de la hors classe en échelons accessibles à tous dans le cadre d'une refonte globale de la grille ;
 - le passage au sein de cette grille rénovée au rythme d'avancement le plus rapide.
19. Au sein de la fonction publique, les mécanismes d'avancement doivent éviter tout blocage pour ne pas créer des inégalités de déroulement de carrière entre les différents corps.
20. *Afin de rapprocher la situation des enseignants des écoles des autres fonctionnaires, le SNUIPP-FSU doit-il revendiquer plus explicitement une augmentation significative du ratio d'accès à la hors classe ?*
21. Enfin, il s'agit de revaloriser les PE en reconnaissant une partie du travail « invisible » qu'ils effectuent au-delà de leurs obligations de service à l'instar de l'ISOE qui existe pour les enseignants du second degré. C'est pourquoi le SNUIPP-FSU pose la question d'une indemnité pour tous, quelle que soit l'affectation.
22. Faut-il une telle indemnité et à quelle hauteur la situer ?

23. **I-3 Mieux prendre en compte les fonctions spécifiques**
24. Les enseignants du premier degré sont amenés à remplir des missions spécifiques ou à exercer dans des conditions particulières : direction d'école, conseillers pédagogiques, coordonnateurs pédagogiques, remplacement, enseignants spécialisés, psychologues scolaires, enseignants référents, maîtres-formateurs, enseignants en éducation prioritaire... Ces spécificités ne sont pas suffisamment reconnues. Les conditions d'exercice de ces fonctions et leurs rémunérations doivent être améliorées.
25. Contrairement à ce qui peut exister dans d'autres administrations, les enseignants amenés à se déplacer dans le cadre de leurs missions utilisent leur véhicule personnel. Le SNUIPP-FSU exige que les personnels soient remboursés de l'intégralité des frais liés au déplacement. Les modalités de remboursement doivent être facilitées. Le SNUIPP-FSU demande que les personnels affectés sur des missions de remplacements ou sur poste fractionné perçoivent, en sus du remboursement des frais de déplacement, une indemnité de fonction spécifique.
26. Pour le SNUIPP-FSU, une politique cohérente et lisible des rémunérations doit ainsi s'accompagner d'une remise à plat de l'ensemble des indemnités. Il est opposé à toute logique d'individualisation des rémunérations et réaffirme son attachement à une gestion collective des carrières dans le respect des principes de transparence et d'équité. Ainsi il demande la suppression de la part variable de l'indemnité ECLAIR.

27. **II- Améliorer les conditions d'exercice du métier**
28. Même si les enseignants aiment leur métier, le jugent passionnant, ils ne disposent pas des moyens qui leur permettent de bien le faire. Les enquêtes menées par le SNUIPP-FSU ont montré à quel point pesaient le manque de temps, les effectifs dans les classes, l'hétérogénéité, et la prise en charge des élèves en difficulté. Cette phrase devait être refaite. Faute d'amélioration des conditions générales de travail, la réforme des rythmes scolaires élaborée sans l'avis des enseignants ne répond pas à leur attente et suscite, là où les conditions de concertation avec parents et municipalités n'ont pas été réunies inquiétude, déception ou colère.
29. Pour le SNUIPP-FSU, la reconnaissance du métier passe aussi par la consultation des enseignants sur les réformes du système éducatif, a fortiori quand elles modifient les conditions d'exercice du métier.
30. Les suppressions de postes ont fortement contribué à dégrader les conditions de travail. Elles n'ont pas épargné le remplacement, multipliant les absences non remplacées, ce qui peut conduire à répartir des élèves dans d'autres classes, voire à des journées sans classe pour les élèves. Cela a dégradé également les conditions de travail des enseignants remplaçants.

31. **II-1 Reprendre la main sur le travail**
32. Les contrôles administratifs de tout ordre (évaluations, aide personnalisée...) se sont multipliés. Les injonctions hiérarchiques, les demandes souvent contradictoires, ont pu altérer le sens des missions et déstabiliser le travail des équipes pédagogiques. Le SNUIPP-FSU s'oppose à toute forme d'infantilisation. Des relations de confiance envers les enseignants doivent être rétablies.
33. Le SNUIPP-FSU a initié un chantier travail en lien avec le CNAM pour permettre aux enseignants de reprendre la main sur le travail et recréer du collectif.
34. *Comment favoriser la réflexion sur le métier ?*

35. **II-2 Améliorer la santé au travail**

36. L'éducation nationale est un des ministères les plus mal dotés en matière de médecine de prévention, ce qui ne permet pas aux personnels d'avoir le suivi médical auquel ils ont droit. La plupart des enseignants n'auront en tout et pour tout qu'une seule visite médicale, lors de leur recrutement. Cette absence de suivi médical professionnel n'est pas sans incidence sur l'absence de reconnaissance de maladies professionnelles, rarement identifiées en tant que telles. Les risques psycho sociaux (RPS) se multiplient et concernent de nombreux enseignants. Ils peuvent se traduire par un mal être, une souffrance mentale ou des atteintes physiques (troubles cardio-vasculaires, troubles musculo squelettiques, troubles dépressifs, accidents, suicides...). L'élaboration du document unique (DU) dans chaque école permet de contribuer au dépistage et surtout à la prévention de ces risques professionnels. Du temps et de la formation doivent être attribués aux équipes. Le DU ne doit pas constituer une charge supplémentaire pour les directeurs d'école.
37. *Comment en faire un outil dans l'intérêt des personnels ?*
38. Les CHSCT doivent procéder à l'analyse des conditions de travail, notamment à partir du document unique. Ils élaborent un rapport et un programme de prévention pour améliorer les conditions de travail.
39. Le SNUIPP-FSU se félicite que l'action de la FSU, menée dans un cadre unitaire, ait abouti à l'abandon en 2014 de la journée de carence qui constituait une double peine pour les personnels.
40. **II-3 Modifier le temps de travail des enseignants mais pas sans eux !**
41. Le décret sur les rythmes, publié en janvier 2013, ne répond pas à la réforme ambitieuse attendue pour l'école. Il impose un cadre strict d'organisation de la semaine scolaire sans nécessité d'accord préalable des conseils d'école. Le SNUIPP-FSU demande sa réécriture complète.
42. Les obligations de service hebdomadaires des enseignants restent les mêmes : 27h dont 24h d'enseignement avec un étalement sur 9 demi-journées sans dérogation possible. Sur les 108 heures annualisées, 48h sont désormais forfaitisées pour les différentes rencontres et réunions, au lieu de 24 auparavant, et 36h consacrées aux APC
43. Les obligations de service des enseignants du premier degré ignorent une grande partie du travail réel. Construites dans la logique du « un maître, une classe », et fortement dépendantes du temps d'enseignement « élève », elles rendent difficile d'envisager une réduction du temps de travail indépendamment du temps « élèves ».
44. *Comment pourrait-on redéfinir les obligations de service dans ce cadre ? (cf. Thème 1).*
45. Notre mandat de 18h+3h est plus que jamais d'actualité avec une étape à 24h (21+3) et ne pourra se mettre en place qu'avec un dispositif généralisé de plus de maîtres que de classes.
46. Les obligations de service des enseignants qui exercent des missions hors la classe et/ou qui ne sont pas affectés dans des écoles restent très mal définies. Ils subissent des pressions inacceptables qui visent à augmenter leur temps de travail.
47. *Comment clarifier leur situation au regard de leurs obligations de service ?*
48. **II-4 Investir l'action sociale**
49. L'action sociale est de plus en plus sollicitée pour répondre à la dégradation des conditions de vie des agents qui ne disposent plus que de ce biais pour les aider à faire face à des situations difficiles.
50. Il est nécessaire d'obtenir une réelle politique d'action sociale à l'éducation nationale, qui tienne compte de la réalité de l'école d'aujourd'hui pour répondre prioritairement aux besoins sur les questions :
- du logement dans une profession qui n'est plus logée ni indemnisée avec un maillage territorial sans comparaison dans la fonction publique ;
 - de la garde d'enfants dans une profession massivement féminisée, régulièrement rajeunie et une distinction croissante entre temps scolaire et obligations de service ;
 - de la restauration et du financement des repas des enseignants des écoles ;
 - de l'amélioration de l'aide au maintien à domicile des retraités ;
 - de l'aide à l'accès aux loisirs, aux vacances et à la culture.
51. Le développement et la rénovation de l'action sociale passent par l'inscription d'un droit à l'action sociale dans le statut, par l'affectation de 3% de la masse salariale, par une politique ambitieuse et l'information en direction des personnels.
52. La rénovation des instances de l'action sociale à l'éducation nationale ouvre un champ nouveau d'action syndical.
53. *Comment le SNUIPP-FSU peut-il s'investir davantage dans ce champ ?*

54. **ZOOM : L'enjeu des CHSCT**

55. L'ajout de CT (conditions de travail) à l'ancienne instance « CHS » comité hygiène et sécurité modifie les missions et ses pouvoirs et change profondément le sens du travail militant. La Fonction publique s'est donc alignée globalement sur le Code du travail, avec cependant quelques restrictions liées au statut mais aussi aux réticences de l'administration. Cela permettra en tout cas de faire des conditions de travail un véritable «sujet» dans ces instances et d'aborder sous d'autres angles des questions traditionnellement soulevées en Comité Technique : suppression de postes, fusion d'écoles, changement d'horaires...
56. Rappelons-le : l'employeur par délégation qu'est le DASEN est responsable de la santé et de la sécurité des salariés. La mention « conditions de travail » ajoute une compétence majeure qui porte aussi bien sur l'organisation du travail (charge, rythme, pénibilité) que sur l'environnement physique du travail (bruit, température, poussière...), le temps et les horaires de travail, l'aménagement des postes de travail ou l'impact des nouvelles technologies sur les conditions de travail telles que le numérique...
57. Le CHSCT doit être consulté sur tout projet d'aménagement modifiant les conditions de santé de sécurité et les conditions de travail. Cela peut aller d'un déménagement ou de la construction d'une école à une fusion d'écoles ou même à une réforme globale.
58. Le CHSCT est également compétent à l'égard des personnes. En particulier, il doit faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et améliorer les conditions de travail des femmes enceintes. Le CHSCT est consulté sur la situation des travailleurs handicapés.
59. Le CHSCT réalise des enquêtes, mène des visites de sites, analyse les risques afin de proposer des actions de prévention. Ces nouvelles compétences nécessitent de la part des élus en CHSCT un gros investissement militant, une réactivité forte, un lien entre les sections locales des syndicats et leurs instances et un travail d'équipe dans un cadre fédéral entre les militants FSU des CHSCT. Des moyens matériels (informatique, téléphone...) et humains (décharges fonctionnelles) doivent être accordés aux représentants du personnel qui y siègent et notamment aux secrétaires des CHSCT. Les agents de prévention qui sont des acteurs importants dans la mise en place d'une politique de prévention des risques doivent être volontaires pour exercer leurs missions, avoir des décharges et une formation spécifiques.

60. **III- Pour une autre évaluation des enseignants**

61. L'évaluation, sous la forme d'une inspection individuelle sanctionnée par une note, est un dispositif perçu comme inefficace et infantilisant, insuffisamment respectueux des personnels et générant des inégalités.
62. Pour le SNUIPP-FSU, l'évaluation doit :
 - être dissociée de l'avancement et de toute forme de rémunération au mérite qui pénalise encore plus les femmes ; porter par les actions mises en œuvre par les personnels et les équipes ;
 - se baser sur une analyse partagée et objective des pratiques professionnelles ;
 - s'articuler avec la formation continue pour permettre une analyse et une meilleure maîtrise des pratiques ;
 - obéir à des principes déontologiques respectueux des personnes et de leurs droits ;
 - participer à une valorisation du travail et conduire à une meilleure réussite des élèves.
63. *Doit-elle comporter une part d'auto-évaluation ? Quelle articulation entre évaluation individuelle et évaluation collective ? Quelle place accordée aux évaluations d'école ? Quelle place accordée aux entretiens individuels ? Aux visites dans la classe ?*

64. **IV- Pour une gestion respectueuse des personnes et des droits**

65. Le renforcement du pilotage académique conduit à la disparition de services départementaux. Cet éloignement affecte la qualité du service public d'éducation, tant pour les usagers que pour les personnels. La tentative d'harmoniser au niveau académique les règles du mouvement se heurte à la diversité des territoires qui nécessite de définir des priorités différentes.
66. **IV-1 Le temps partiel**
67. Le droit au temps partiel fait encore trop souvent l'objet de restrictions : refus d'exercer à temps partiel sur certains types de postes, quotités imposées... Les nouvelles modalités d'organisation de la semaine scolaire risquent d'en restreindre encore plus l'accès et de rendre plus complexes l'organisation des compléments de service.
68. Le SNUIPP-FSU interviendra dans les CTSD et au niveau ministériel pour qu'un véritable bilan de la mise en place du temps partiel soit effectué.
69. Par ailleurs, le SNUIPP-FSU demande que les modalités de surcotation pour la retraite soient revues afin d'être

- plus accessibles. Il demande également que les périodes ainsi surcotisées ne soient pas limitées à 4 trimestres.
70. Le SNUIPP-FSU demande que le temps partiel pour des raisons thérapeutiques puisse être étendu à plus d'une année.
71. **IV-2 Les droits familiaux**
72. Le SNUIPP-FSU se félicite de la transformation du congé de paternité en un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Le SNUIPP-FSU revendique que le congé pour couches pathologiques redevienne congé de maternité et non pas un congé de maladie.
73. Le congé parental dure 3 ans et bénéficie à 96% aux femmes.
74. *Comment en assurer une meilleure répartition entre les parents ? Faut-il envisager qu'une partie du congé soit perdu s'il n'est pas pris par l'autre parent ?*
75. **IV-3 Vers une mobilité choisie**
76. Que cela soit dans un cadre national ou départemental, le droit à mutation doit être garanti.
77. Le SNUIPP-FSU rappelle son attachement à des critères collectifs, connus de tous, permettant la transparence et l'équité dans l'affectation des enseignants.
78. Il s'oppose à la multiplication des postes à profil et aux affectations qui ne seraient pas conformes aux vœux géographiques des collègues.
79. **IV-4 Rendre attractives les écoles sur tout le territoire**
80. La cartographie des postes vacants à l'issue du mouvement initial des personnels et le taux de rotation important des équipes sont des signes révélateurs. Cette désaffectation des postes peut être liée à des conditions d'exercice du métier particulièrement difficiles, en lien avec une concentration des difficultés sociales et scolaires et/ou un éloignement géographique des postes. Pourtant, que cela soit dans les grandes concentrations urbaines ou dans certains territoires ruraux, l'école primaire reste souvent le dernier service public présent.
81. *Quelles solutions proposer pour stabiliser les équipes pédagogiques (indemnités, avancement, possibilités de mobilité ultérieure, possibilités de logements...) ? Quelles formes de pré-recrutements mettre en place pour aider des étudiants volontaires à venir enseigner dans ces territoires ?*
82. **IV-5 Mobilité fonctionnelle, secondes carrières**
83. Le SNUIPP-FSU demande que de réelles possibilités de réorientation professionnelle puissent être mises en place au cours de la carrière, que ce soit au sein de l'éducation nationale ou dans d'autres secteurs.
84. Ce droit passe par :
- la reconstruction d'un dispositif « seconde carrière » offrant de réelles possibilités dans les 3 versants de la fonction publique.
 - le rétablissement des congés mobilité.
85. La formation continue et les congés de formation professionnelle doivent contribuer à faciliter la mobilité des personnels.
86. **IV-6 Accompagner les carrières**
87. Le SNUIPP-FSU demande que le droit individuel à la formation soit effectif pour tous les collègues. Une information et un bilan régulier doivent être faits en concertation avec les élus du personnel.
88. Les bilans de compétences et les VAE doivent être accessibles pour tous les collègues.
89. *Comment mieux prendre en compte le développement personnel dans la carrière ? Faut-il conserver des dispositifs de type « entretien de carrière » ? Sous quelle forme ?*
90. **IV-7 Postes adaptés – reclassement – handicap**
91. Le SNUIPP-FSU demande que les postes adaptés soient créés en nombre suffisant pour permettre à tous les collègues qui en ont besoin d'en bénéficier. Les possibilités de reclassement doivent être considérablement améliorées.
92. Les collègues en situation de handicap doivent avoir accès à des allègements de service et à des aménagements du poste du travail, sans que ces dispositions soient remises en cause d'une année sur l'autre pour des motifs budgétaires.

93. **IV-8 Aménager les fins de carrière**

94. Avec l'allongement de la durée d'assurance, la question de l'aménagement des fins de carrière est devenue un enjeu essentiel. La pénibilité du métier d'enseignant est peu visible.
95. *Outre la revendication d'un retour à une CPA attractive, quelles dispositions concrètes prendre pour que les collègues puissent continuer d'exercer leur métier dans les meilleures conditions ?*

96. **V- Retraites : une reconquête syndicale nécessaire**

97. Les précédentes réformes ont mis à mal notre système de retraite par répartition. Elles ont entamé la confiance des Français, et plus particulièrement des plus jeunes, dans la capacité à financer durablement les retraites. Si des évolutions sont nécessaires, elles doivent prendre en compte les évolutions de la norme salariale : participation plus active des femmes, périodes de précarité et de chômage, difficultés d'insertion, carrières plus morcelées... Comment un jeune qui peine à trouver un premier emploi peut croire qu'il lui suffira de travailler plus longtemps pour obtenir un niveau de pension satisfaisant ?
98. Nos collègues sont confrontés au même type d'interrogation. Ils entrent plus tard dans la carrière et les conditions d'exercice du métier ne leur permettent pas de se projeter à un âge avancé. Il s'agit pour eux de reconstruire des droits à pension qui offre la garantie d'un niveau de vie satisfaisant au moment du départ.

99. **V-1 Garantir un bon niveau de retraite pour tous**

100. En 2011 et hors départs anticipés, après 35 ans d'ancienneté, les enseignants des écoles partent avec un taux de pension déjà réduit à 69 %. Les dernières réformes vont encore diminuer ce taux. Les enseignants du premier degré sont, parmi les fonctionnaires de l'Etat, ceux qui subissent le plus la décote. Certains enseignants ont été affiliés à un autre régime, souvent le régime général, pour des périodes assez courtes. Pourtant, les règles de liquidation sont extrêmement défavorables à ce type de polypensionnés.
101. Le SNUIPP-FSU et la FSU considèrent que les droits à la retraite doivent permettre à toutes les générations et à tous les salariés, du public ou du privé, de partir à 60 ans, avec une pension représentant 75% du dernier traitement lorsque la carrière est complète et ascendante.

102. **V-2 Des droits à reconquérir ou à construire**

103. Cet objectif ne peut pas être atteint pour les professeurs des écoles si on ne crée pas de nouveaux droits. C'est une question d'équité entre générations.
104. C'est pourquoi, et tout en portant l'ensemble des mandats de la FSU sur les retraites, le SNUIPP-FSU revendique :
- la prise en compte des années d'étude dans le calcul des droits à pension ;
 - la validation de tous les services de stage pour le calcul de la pension civile ;
 - la possibilité de valider des services de non-titulaire ;
 - le rétablissement des bonifications pour enfants;
 - la restauration d'une cessation progressive d'activité accessible, permettant, à un âge donné, de réduire son activité tout en maintenant ses droits à pension ;
105. Le SNUIPP-FSU demande que la situation des polypensionnés pénalisés par les règles actuelles soit revue dans le cadre des négociations qui s'ouvriront avec le gouvernement.

106. **V-3 Une fois à la retraite, quelles revendications pour les personnels ?**

107. Les retraités sont d'anciens salariés ayant acquis des droits dans un système solidaire et intergénérationnel. La parité de niveau de vie entre actifs et retraités en est un objectif fondateur auquel le SNUIPP-FSU réaffirme son attachement. Chacun-e doit pouvoir se loger, se soigner, se déplacer, se cultiver, à chaque étape de sa vie.
108. Reconnaître les retraités comme citoyens à part entière implique de leur garantir un niveau de vie correct.
109. Le SNUIPP-FSU dénonce les campagnes réactionnaires en cours : celles opposant les générations et présentant les retraités comme des privilégiés dont le but est de réduire les droits des retraités actuels et futurs, et celles en faveur de la désindexation des pensions qui conduirait à une dégradation inadmissible de leur pouvoir d'achat.
110. Il exige le retour à l'indexation des pensions sur les salaires qui doivent être revalorisés.
111. Il revendique l'amélioration du pouvoir d'achat des pensions avec des mesures spécifiques pour les plus modestes. Sans attendre, des mesures d'assimilation doivent être prises en faveur des instituteurs partis à la retraite sans avoir été intégrés.
112. Nombreuses sont les revendications qui trouveront satisfaction dans le cadre d'une dynamisation des services

publics.

113. Le SNUIPP-FSU rejette le prélèvement de 0,3 % sur les pensions des retraités assujettis à la CSG à 6, 6% : le droit universel à la compensation de la perte d'autonomie dans le cadre d'un service public à créer doit relever de la solidarité nationale et non de logiques assurantielles.

114. **VI- Refuser la précarité dans les écoles**

115. **VI-1 Les CUI-CAE**

116. L'éducation nationale compte plus de 30 000 emplois aidés, embauchés en contrats unique d'insertion, essentiellement dans le premier degré et affectés principalement à l'accompagnement des élèves en situation de handicap (AVS).
117. Le renouvellement de ces personnels se fait toujours dans des conditions indignes, voire ne se fait pas du tout alors que leur contrat initial peut être prolongé.
118. *Comment construire, dans ces conditions, une mobilisation collective des personnels?*
119. L'obligation de formation professionnelle dispensée par l'employeur, au-delà de la simple adaptation au poste de travail, est toujours aussi peu remplie, un quart en moyenne et 12% dans l'éducation nationale. Avec le soutien du SNUIPP-FSU, les emplois-aidés engagent des recours aux prud'hommes pour faire respecter leurs droits à une formation professionnelle. En moyenne, une somme de 10 000 euros leur est généralement accordée.
120. Mais le pourvoi quasi systématique en appel des établissements scolaires employeurs, qui n'a pas cessé, retarde le versement de ces sommes et décourage les poursuites.
121. Le SNUIPP-FSU poursuivra son action et son interpellation auprès du ministère pour que ces personnels obtiennent réparation.
122. Dans l'immédiat, en attendant la professionnalisation du métier d'AVS (cf. thème 1-B), les emplois aidés doivent pouvoir bénéficier des « légères » avancées contractuelles des emplois avenir avec un contrat porté à 36 mois et non plus limité à 24 mois.

123. **VI-2 Les AED**

124. Près de 15 000 assistants d'éducation (AED) chargés de mission AVS exercent dans les écoles. Malgré un statut public plus favorable que les emplois aidés, ils sont soumis à un temps partiel imposé, des renouvellements de contrats pas systématiques et une durée limitée au maximum à 6 ans. Le SNUIPP-FSU poursuivra sa défense au quotidien des droits des AED (cf. thème 1-B pour la professionnalisation des AVS), notamment à travers les CCP.

125. **VI-3 VAE**

126. Dans le cadre de la professionnalisation du métier d'AVS et sans exclure des mesures transitoires, le SNUIPP-FSU demande que les CUI-CAE et AED puissent accéder à une VAE leur permettant de prendre en compte leur expérience auprès d'enfants handicapés.

127. **VI-4 Les enseignants non titulaires**

128. Ces dernières années, dans plusieurs départements, il est fait appel à des contractuels pour pourvoir les postes vacants du fait de l'insuffisance du nombre d'enseignants titulaires. Le SNUIPP-FSU rappelle qu'il est totalement opposé à ce type de recrutement.
129. Si dans certaines académies, le recours à des non-titulaires s'avère la seule solution pour pallier à une pénurie d'enseignants, il doit être provisoire et le SNUIPP-FSU exige que l'embauche soit continue jusqu'au 31 août et que ces personnels bénéficient de conditions facilitant l'accès au CRPE. Des pré-recrutements massifs en direction des départements déficitaires et un nombre de postes au concours à la hauteur des besoins sont indispensables pour empêcher durablement le recrutement de vacataires.
130. Dans le cadre de la loi de 2012, plusieurs dizaines de contractuels éligibles à une titularisation ont été recensés dans le 1er degré. Le SNUIPP-FSU a exigé et obtenu un examen pour ce faire plutôt que le concours initialement prévu. Il se montrera vigilant afin que tous les non-titulaires éligibles soient effectivement titularisés. En parallèle, il exige un plan de titularisation par liste d'aptitude ou concours réservés pour les autres personnels non-titulaires exclus du champ d'application de la loi de 2012.

131. **VII- Priorité à l'éducation, à l'étranger aussi !**

132. L'Etat doit redonner au réseau des établissements d'enseignement français à l'étranger les moyens d'assurer ses

missions de service public d'éducation hors de nos frontières. Le verrouillage budgétaire reste d'actualité, à l'exemple de la récente réforme des bourses scolaires. La politique de désengagement de l'Etat vis-à-vis de l'AEFE (gel de la dotation et des postes de détachés) a des conséquences néfastes sur les personnels et les familles :

- précarisation de la situation des personnels : plus de 6000 enseignants travaillent à l'AEFE sous contrat local ; de nombreux titulaires exercent sans détachement faute de supports budgétaires ;
- les conditions d'emploi des non titulaires se dégradent et l'accès à la titularisation devient impossible : le dispositif de résorption de l'emploi précaire (loi Sauvadet) ne leur est pas applicable et trop peu de places sont proposées au second concours interne ;
- hausse importante et continue des frais de scolarité ;
- récupération du réseau par des opérateurs privés.

133. Depuis plusieurs années, l'appui au développement de réseaux privés (établissements homologués ou Mission laïque française) est un choix politique de l'Etat qui lui permet de minimiser sa dotation à l'AEFE face à la demande d'un réseau en pleine croissance.

134. La Ministre des Français établis hors de France a annoncé une « réflexion sur l'avenir du réseau d'enseignement français à l'étranger ». Le SNUIPP-FSU y portera les valeurs d'une politique de reconquête du service public d'enseignement au bénéfice des élèves ; il refusera toute forme de privatisation du réseau ; il s'opposera à la dégradation du statut des personnels, à la remise en cause des droits des personnels et de l'exercice du droit syndical à l'étranger.

135. VIII- Les PEGC

136. Si dans les collèges, PEGC et certifiés enseignent aux mêmes élèves et ont les mêmes responsabilités, ils continuent cependant à avoir des rémunérations très différentes. L'engagement de 1993 d'« ouvrir aux PEGC des perspectives de carrière désormais identiques à celles des certifiés », n'est toujours pas réalisé. Le ministère refuse de faire de la classe exceptionnelle et de son dernier échelon la fin de carrière de tous les PEGC. Ce n'est pas acceptable.

137. On dénombre 3668 PEGC en activité au 1er octobre 2012, dont 0,52% en classe normale, 8,98% en hors-classe et 91.5% en classe exceptionnelle. Cependant, l'accès tardif à la classe exceptionnelle n'a permis qu'à 1,19% de l'ensemble des PEGC de parvenir à l'indice terminal du 5ème échelon.

138. L'extinction de la classe normale devait être réalisée à la rentrée 2004 par l'accès de tous à la hors-classe ; c'était l'engagement pris par le ministère en janvier 2002. Aujourd'hui, il reste 19 PEGC classe normale. Cette situation est consécutive au maintien systématique « d'avis défavorables » de la part de recteurs. Ce n'est pas tolérable. Le ministère doit prendre ses responsabilités.

139. Force est aussi de constater qu'il reste aujourd'hui 293 PEGC Hors classe. L'extinction de la hors classe, objectif affiché en 2007 par le ministère pour la rentrée 2009, doit maintenant se concrétiser. Ce qui signifie l'application d'un ratio promus/promouvables de 100% conjuguée à l'abandon des avis défavorables répétés des hiérarchies locales afin de garantir réellement à chaque PEGC l'accès à la classe exceptionnelle.

140. Le SNUIPP-FSU poursuivra ses interventions pour l'extinction effective de la classe normale et de la hors classe, pour la réduction du nombre d'échelons et des durées de passage d'échelons à la classe exceptionnelle. Ces exigences gardent toute leur pertinence quant à la demande légitime des PEGC, d'un traitement égalitaire à celui des certifiés.

141. La question de l'aménagement des fins de carrière est une question cruciale pour des corps académiques dont la moyenne d'âge est de plus de 57 ans. L'enquête 2009 du « carrefour santé social » mettait en évidence le besoin de mesures dans un souci de prévention. Le SNUIPP-FSU demande le rétablissement d'une véritable CPA sur une quotité de temps de travail choisie pour les PEGC avec possibilité d'un mi-temps rémunéré à 80 %. La possibilité de continuer à travailler dans les collèges sur d'autres fonctions que celles d'enseignants doit être envisagée dans ce cadre.

142. S'agissant des PEGC retraités (dont le nombre était de 51421 au 31.12.2011), près d'un 1/3 d'entre eux sont pensionnés avec le grade classe normale et n'ont donc, de ce fait, pratiquement pas bénéficié des mesures de revalorisation de 1989. Nous demandons que l'extinction effective de la classe normale et de la hors classe s'accompagnent de mesures d'assimilation pour les PEGC partis en retraite avec l'un de ces grades.