

## Thème 3

### 1 **Des droits à réaffirmer et à conquérir pour les personnels**

2

3 Sous prétexte de modernisation et de rigueur budgétaire, le gouvernement remet en cause notre modèle social, fragilise le statut de fonctionnaire et porte atteinte à la Fonction publique et aux services publics : recours aux contractuels favorisé, gestion des personnels par le salaire au mérite, affaiblissement des instances de dialogue social, départs volontaires facilités.

4 Pour le SNUipp-FSU, la Fonction publique et les services publics sont garants de l'intérêt général au service de la cohésion sociale.

5 Malgré la mise en œuvre de PPCR pour la profession, le pouvoir d'achat comme les conditions de travail se dégradent : manque de moyens et de reconnaissance, management niant la professionnalité des personnels, charge de travail qui s'alourdit.

6 Il est urgent de revaloriser les traitements et les carrières des personnels, de titulariser les contractuels, d'abaisser le temps de travail et de leur permettre d'exercer leur mission en toute quiétude sans remise en cause continue de leur travail.

7 Faire respecter et améliorer les droits des personnels sont une priorité.

8 La réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes demeure un enjeu incontournable et un combat à mener.

9

### 10 **1. AUGMENTER LES SALAIRES ET AMELIORER LES CARRIERES**

#### 11 **1.1 S'opposer à une rémunération, outil de management, de plus en plus individualisée**

12 Le projet du gouvernement est de faire évoluer la politique de rémunération des agents en accroissant la part indemnitaire aux dépens de l'indiciaire. Le but serait de renforcer la gestion RH de proximité : mettre les fonctionnaires au pas et de mieux « reconnaître l'engagement et la performance professionnelle » par des mesures individuelles ou collectives avec des objectifs de résultats. Le SNUipp-FSU rappelle son attachement aux grilles indiciaires et à l'avancement identique pour toutes et tous à l'encontre d'une rémunération fondée sur le mérite. Une telle mesure, instrument de division, conduirait à une démotivation au travail, dégraderait la qualité du service public et nuirait aux conditions de travail des fonctionnaires.

13

#### 14 **1.1.1 Pour une revalorisation significative**

15 Les enseignant-es du premier degré français sont payés 20% de moins que la moyenne de l'OCDE et 37% de moins que la moyenne des 11 pays comparables ayant un meilleur système éducatif.

16 Si PPCR a conduit à une revalorisation des grilles indiciaires et une légère augmentation du point d'indice, cela reste insuffisant. De plus le report d'un an de PPCR, la compensation de la hausse de la CSG gelée après 2020, le jour de carence, la contribution vie étudiante et campus pour les stagiaires et le gel du point d'indice ne sont pas admissibles.

17 Le SNUipp-FSU revendique une revalorisation du point d'indice pour rattraper les pertes de pouvoir d'achat et une refonte importante des grilles afin que les salaires soient en adéquation avec les moyennes européennes.

18 Signataire avec la FSU du nouveau protocole égalité professionnelle dans la Fonction publique, le SNUipp exige du gouvernement de réelles mesures pour réduire les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes : le plan d'action dont la mise en œuvre sera obligatoire pour l'employeur est un outil dont le SNUipp-FSU doit s'emparer.

19 Le SNUipp-FSU s'oppose à toute logique d'individualisation des rémunérations.

20

#### 21 **1.1.2 De nombreuses indemnités**

22 Il est nécessaire d'uniformiser le versement de toutes les indemnités et de l'accompagner d'une amélioration significative des conditions de travail avec une attention particulière (formation, décharge, allègement de service...) pour celles et ceux qui exercent des missions spécifiques (direction, ASH, formation ...) ou dans des lieux particuliers.

## Thème 3

- 23 Dans un premier temps, le SNUipp-FSU exige la transformation des indemnités en indiciaire. De façon transitoire, le SNUipp-FSU revendique :
- 24 - Le doublement de l'ISAE pour toutes et tous ;
- 25 - L'unification du nouveau régime indemnitaire éducation prioritaire et son versement à tous les personnels enseignant-es et non enseignant-es sans part variable et sans autre condition ;
- 26 - La revalorisation de l'indemnité de direction et de la bonification indiciaire pour les directrices d'école ;
- 27 - L'IDPE doit pouvoir être versée aux PE détaché-es dans le corps des PsyEN conformément à l'engagement du ministère ;
- 28 - Les enseignant-es du premier degré exerçant dans les dispositifs et classes relais, ou dans les unités d'enseignement pénitentiaire doivent bénéficier de toutes les mesures catégorielles des enseignant-es spécialisé.es du second degré ;
- 29 - Les coordonnateurs.trices ULIS du 1er degré doivent percevoir l'indemnité de fonctions particulières lorsqu'ils sont spécialisé.es ;
- 30 - La révision de l'IFF avec une part fixe revalorisée et une part variable prenant en compte la distance parcourue par les stagiaires ;
- 31 - La prime d'entrée dans le métier pour l'ensemble des néo-titulaires.

32

33 ***Comment rendre cohérentes nos revendications d'amélioration des rémunérations pour tous et toutes quand le gouvernement vise à différencier les fonctions exercées par l'octroi de primes individualisées et à montant variable ? Comment conjuguer nos revendications de revalorisation de notre volet indemnitaire avec notre exigence d'égalité salariale ?***

34

35 Le SNUipp-FSU demande une remise à plat et une revalorisation du SFT dont les modalités restent à définir.

36

### 37 **1.2. Pour un déroulement de carrière plus ambitieux**

38 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 1000 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. Si le déroulement dans la classe normale est quasi identique (sauf au 6<sup>ème</sup> et 8<sup>ème</sup>), l'accès à la hors classe pour toutes et tous est garanti mais dans des délais plus ou moins rapides, maintenant des inégalités de déroulement de carrière et pénalisant les fins de carrière notamment les ex-instituteurs.

39 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.

40 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 revendique que cet avis soit révisable à la demande de l'enseignant. Quand le rendez-vous de carrière n'a pas été possible, un nouveau RDVC doit être organisé.

41 ***Comment mettre en œuvre concrètement nos mandats d'une carrière cylindrique aboutissant à l'indice 1000 alors que la classe exceptionnelle s'approche de cet indice mais est extrêmement inégalitaire et « méritocratique » dans ses modalités d'accès ?***

42

43 Le SNUipp-FSU demande l'écriture d'un nouveau décret sur le reclassement pour mieux prendre en compte l'ancienneté et supprimer les périodes de carence.

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

## Thème 3

45 Si dans les collèges, PEGC et professeurs certifié-es enseignent aux mêmes élèves et ont les mêmes responsabilités, l'engagement ministériel de 1993 d'« ouvrir aux PEGC des perspectives de carrière désormais identiques à celles des certifié-es » n'est donc toujours pas réalisé 26 ans après. Ainsi, en fin de carrière, un différentiel de salaire conséquent subsiste.

46 Le SNUipp-FSU demande au ministère d'apporter une réponse rapide, pour une compensation légitime de cette inégalité de traitement étant donné l'âge moyen des collègues (plus de 60 ans).

47

### 48 1.3. Pour une autre évaluation

49 Le SNUipp-FSU revendique une « visite professionnelle » dont les critères et conditions d'évaluation peuvent être co-élaborés avec les IEN et les enseignant-es de l'école dans le respect d'un cadrage national. Celle-ci doit être un moment constructif, de partage d'expertises et d'analyse de pratiques, de dialogue basé sur la confiance. La rédaction du compte-rendu doit être partagée. L'évaluation des enseignant-es ne doit pas être liée aux résultats ni aux progrès des élèves et être déconnectée de l'avancement et de toute opération administrative.

50 Le cadrage national des rendez-vous de carrière (RDVC) permet de réduire les inégalités qui étaient liées au nombre et à la fréquence des inspections. Cependant, les RDVC ont les mêmes effets que l'inspection traditionnelle : individualisation, infantilisation, concurrence nuisible au travail en équipe. La note a été supprimée mais l'avis tout aussi subjectif s'appuie sur une grille d'évaluation insatisfaisante.

51 Si l'avis peut être contesté, une seconde visite doit rester possible et la CAPD doit obtenir tous les documents nécessaires pour remplir son rôle y compris sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

52 En cas d'absence, l'avis attribué doit permettre de prendre en compte les éléments d'évaluation antérieurs et en aucun cas créer un désavantage ou un traitement différent des autres personnels.

53 L'accompagnement individuel et collectif dont les modalités restent à définir doit se concrétiser par des dispositifs de formation choisis et faciliter les échanges entre pairs.

54

## 55 2. AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES ENSEIGNANT-ES

### 56 2.1 Les obligations de service

#### 57 2.1.1 Redéfinir les ORS des enseignant-es

58 Les ORS définissent un nombre d'heures de service mais de nombreuses missions invisibles doivent être reconnues. La prérentrée et les 108 heures doivent être organisées par les équipes sans contrainte de la hiérarchie.

59 Le SNUipp-FSU exige que soit appliquées en Polynésie française, les mêmes ORS que dans le reste de la France.

60 Par ailleurs, l'ISAE est une première reconnaissance du travail effectué mais ne règle pas le problème de la surcharge de travail. Se pose la question de la reconnaissance d'autres activités par une récupération.

61 En éducation prioritaire, le SNUipp-FSU revendique un allègement de service pour tous (enseignant-es et non enseignant-es...) de trois heures hebdomadaires à usage libre des équipes et dans un calendrier anticipé et concerté avec un remplacement assuré par des personnels nommés à l'année et assurant une continuité.

62 Les PsyEN EDA doivent obtenir la possibilité de se réunir sur le temps de travail au niveau départemental ou infra-départemental afin d'échanger entre pairs sur les demandes, les problématiques rencontrées, les positionnements et les réponses apportées.

63 Le SNUipp-FSU s'oppose aux attaques contre le statut d'enseignant et à l'allongement du temps de service : ni annualisation, ni augmentation, ni territorialisation des missions entraînant ingérence des collectivités territoriales.

64

#### 65 2.1.2 Concrétiser nos exigences de baisse du temps de travail

66 Le constat de l'étude ministérielle de 2013 faisant état d'une moyenne de plus de 44h de travail par semaine est toujours d'actualité et confirmé dans une étude de la DGAFP publiée en 2019 sur les horaires

## Thème 3

atypiques. Elle démontre aussi que ces horaires sont plus fréquents dans la FP que dans le secteur privé et que les enseignant-es sont impacté-es par les semaines “décalées” (ramener du travail chez soi, travailler le dimanche, le soir).

67 La baisse du temps de travail, 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 d’un dispositif de maîtres supplémentaires pouvant s’inspirer de l’expérience d’allègement de service en REP+. (cf. thème 1)

68

### 69 2.2 Le travail empêché

70 A l’école, et quelle que soit leur mission, les personnels sont confrontés au travail empêché : l’évolution actuelle du métier amène à ne pouvoir accomplir ses missions dans de bonnes conditions, à faire un travail de moindre qualité, à répondre à des injonctions sans lien avec la réalité de la classe, entraînant par la même occasion des difficultés à répondre au plus près aux besoins de l’ensemble des élèves et une perte de sens de leur activité au quotidien. Les réponses hiérarchiques, parfois dégradées par des relations tendues avec les IEN, ne sont pas à la hauteur. Elles renvoient aux difficultés individuelles plutôt que de questionner l’organisation du travail et de prévenir les risques professionnels.

71 Pour le SNUipp-FSU, l’amélioration des conditions de travail et la bonne santé physique et mentale des agent-es sont nécessaires pour garantir un service public de qualité. La question du travail doit redevenir le cœur des préoccupations, dans les collectifs de travail et les instances administratives.

72

### 73 2.3 Santé, sécurité et conditions de travail

#### 74 2.3.1 Prévenir les risques professionnels

75 L’employeur ne respecte pas ses obligations en termes de prévention alors que la dégradation du travail multiplie les risques psycho sociaux et entraîne maladies professionnelles et arrêts de travail. Le SNUipp-FSU exige que l’Éducation nationale s’inscrive dans une démarche volontariste de prévention des risques professionnels. Un inspecteur-trice santé et sécurité au travail (ISST) et un-e conseiller-e de prévention doivent être présent-es dans chaque département. Un temps plein doit lui être accordé pour animer le réseau des assistant-es de prévention et exercer pleinement sa mission. Le rôle des assistant-es de prévention doit aussi être reconnu. Le SNUipp-FSU demande que des formations obligatoires sur la santé au travail soient organisées.

76

#### 77 2.3.2 Pour une véritable médecine de prévention

78 Avec un médecin pour plus de 11 500 personnels, l’Éducation nationale ne répond pas aux obligations réglementaires de prévention des risques professionnels et de suivi de santé de ses agent-es. Le SNUipp-FSU exige de véritables services de médecine de prévention pluridisciplinaires (médecin, psychologue du travail, infirmier, ergonomiste, secrétaire...), ce qui nécessite de créer des postes en nombre suffisant et de les rendre attractifs. Les droits des personnels en matière de visites médicales et de suivi de santé doivent être respectés.

79

#### 80 2.3.3 Améliorer la situation des personnels malades ou en situation de handicap

81 Les personnels rencontrant des difficultés de santé ou en situation de handicap ne bénéficient pas toujours d’un accompagnement dans leurs démarches ou le suivi de leur dossier. Les personnels doivent être mieux informés de leurs droits et bénéficier des aménagements de postes nécessaires ou d’un reclassement. D’autres moyens sont nécessaires en termes de postes adaptés, d’allègements de service ou de temps partiels thérapeutiques. La réforme des instances médicales ne doit pas dégrader les droits à congés, elle doit permettre au contraire d’améliorer les droits des personnels.

82

#### 83 2.3.4 Réaffirmer l’importance des CHSCT

## Thème 3

84 Aujourd'hui fortement menacé, le CHSCT est une instance majeure qui permet de remettre du collectif là où l'institution tend à renvoyer les personnels à leur situation individuelle. Cet outil est devenu une ressource incontournable pour les personnels mais les besoins en information et en formation restent importants. Les entraves de l'administration à son bon fonctionnement doivent être dénoncées. Le SNUipp-FSU continuera de porter à l'ordre du jour des CHSCT toutes les questions relatives aux conditions de travail, à l'impact des réformes, aux logiques managériales. Le SNUipp-FSU refuse que les CHSCT disparaissent à l'horizon 2022 et soient remplacés par des commissions issues du comité social d'administration.

85

### 86 2.4. S'appuyer largement sur le chantier travail pour agir

87 Les derniers travaux menés par le chantier ont permis de donner à la question du travail hors la classe une visibilité jusque-là cantonnée à l'implicite. 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 enseignant-es. Reprendre la main sur notre travail, durer dans le métier dans de meilleures conditions nécessitent de disposer de marges de manœuvre, de ressources personnelles et collectives.

88 Afin de mieux répondre au besoin de créer des collectifs de travail dans de nombreux départements, des référent-es seront formés pour intervenir et produire des analyses qui permettront au SNUipp-FSU de partager des alternatives à même d'agir sur ces questions.

89

## 90 3. DES DROITS À RESPECTER ET À GAGNER

### 91 3.1. Représenter les personnels

92 Le SNUipp-FSU s'oppose au projet de réforme de la Fonction publique qui vise à affaiblir le statut de fonctionnaire et renforcer le nouveau management public. Ce projet remet en cause le paritarisme en supprimant les compétences actuelles des CAP dès 2020, (mutation, avancement...) et en fusionnant les CHSCT et les CT remplacés par un Comité Social d'Administration.

93 Les CAP sont un lieu de contrôle dans la gestion collective des carrières, garantissent la transparence, l'équité et l'égalité de traitement et doivent rester une instance indispensable au dialogue et à l'élaboration de règles et de barèmes. Partout, leurs compétences doivent être renforcées, particulièrement en Polynésie française, où il est nécessaire de contrecarrer une gestion des personnels opaque et arbitraire. Le rôle des élu-es du personnel doit être réaffirmé, notamment en prenant en compte l'expertise de terrain des élu-es.

94

### 95 3.2 Une mobilité pour les enseignant-es

#### 96 3.2.1. Mobilité géographique

97 La mobilité interdépartementale doit devenir plus efficiente. Des modalités particulières doivent être réfléchies pour que les enseignant-es des départements déficitaires ou peu attractifs retrouvent l'espoir de muter vers d'autres départements ou de partir enseigner à l'étranger.

98 Les règles collectives doivent être respectées et les priorités réglementaires élargies aux motifs médicaux et sociaux.

99 L'objectif d'uniformisation des règles du mouvement départemental, inadaptées au premier degré, désorganisent complètement cette opération de gestion au détriment des enseignants. Les spécificités départementales sont niées. Le SNUipp-FSU revendique de nouvelles concertations et la réécriture de la note service.

100 Les PsyEN doivent pouvoir être rattaché-es directement sur un poste école dès la première phase du mouvement.

101 Les enseignants qui sont à l'étranger depuis de longues années souhaitant y rester doivent pouvoir bénéficier d'une attention particulière lors du renouvellement de leur détachement. Le SNUipp-FSU redemande une concertation sur la note de service ministérielle. L'enseignement à l'étranger doit être un droit pour tous les enseignants avec une mobilité facilitée.

102

## Thème 3

### 103 3.2.2. Mobilité professionnelle

104 Les possibilités de mobilité professionnelle sont largement insuffisantes et la création du compte personnel de formation (à la place du DIF) reste pour l'instant une coquille vide.

105 Le SNUipp-FSU demande le retrait du projet de loi Fonction publique qui traduit la volonté du gouvernement de réduire les services publics et le nombre de fonctionnaires en rendant possible la rupture conventionnelle, le droit à l'assurance chômage et en cas de restructuration de service, assouplit l'attribution de l'indemnité de départ volontaire. Il crée le déplacement d'office en cas d'externalisation du service. Ces mesures ne peuvent être une réponse aux besoins de mobilité des enseignant-es.

106

### 107 3.2.3 Un allègement de fin de carrière

108 De nombreux collègues en fin de carrière sollicitent un temps partiel en raison de leur état de santé, ce qui pourtant impacte fortement leur pouvoir d'achat et leur future pension. Pour répondre à ces situations, le SNUipp-FSU exige la mise en place de dispositifs spécifiques tels qu'une cessation progressive d'activité (CPA) sur une quotité de travail choisie, y compris pour les PEGC dont la moyenne d'âge est de 60 ans, ou la possibilité de travailler sur des fonctions autres que celles d'enseignement.

109

## 110 3.3 Retrouver les droits à temps partiel et à congés

### 111 3.3.1. Supprimer le jour de carence

112 Le jour de carence, qui sanctionne doublement les agent-es en congé maladie, est injuste et inefficace. Le SNUipp-FSU dénonce son rétablissement pour les agent-es de la Fonction publique et exige la suppression de cette mesure.

113

### 114 3.3.2. Droit d'exercer à temps partiel

115 Le SNUipp-FSU continue à agir avec les personnels et exige que tous les enseignant-es puissent travailler à temps partiel sur une quotité choisie, quelle que soit la fonction occupée conformément aux décisions de plusieurs tribunaux administratifs.

116

### 117 3.3.3. Les autorisations d'absence

118 Les enseignant-es du 1er degré doivent avoir les mêmes droits que les autres fonctionnaires. Le SNUipp-FSU revendique une remise à plat des règles sur les autorisations d'absence.

119 Les personnels doivent avoir la possibilité d'obtenir des autorisations d'absences pour convenances personnelles. Celles-ci, comme toutes les autres, doivent donner lieu au maintien du traitement et de l'AGS.

120

### 121 3.3.4. Des droits nouveaux liés à la parentalité

122 Le protocole égalité prévoit l'exonération du jour de carence pour les femmes enceintes quel que soit le motif du congé, l'assouplissement du temps partiel annualisé et de la durée du congé parental, la disponibilité de droit pour élever un enfant jusqu'à 12 ans. Le SNUipp-FSU veillera à que les enseignant-es aient les mêmes droits que les autres fonctionnaires.

123

## 124 3.4. Déplacements défrayés

125 Tout déplacement professionnel doit donner lieu 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.

126 Les procédures de remboursement doivent être simplifiées.

127 L'ISSR doit être revalorisée et versée pour tous les remplacements et étendue aux postes fractionnés.

128 L'utilisation des transports en commun et du vélo doit être favorisée par des aides financières plus incitatives.

129

## Thème 3

### 130 3.5. Rendre le métier attractif sur l'ensemble du territoire

131 La mise en place de concours supplémentaires ou la majoration de l'indemnité REP+ ne sont pas une réponse suffisante aux difficultés à recruter dans certaines académies ou à pourvoir des postes dans certains secteurs.

132 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.

133 L'indemnité de résidence doit être remise à plat afin que le classement des communes et son montant soient en phase avec la réalité du coût des loyers.

134

### 135 3.6. Retrouver une véritable formation continue

136 La formation continue est essentielle pour faire le point sur ses pratiques, les apports de la recherche, l'évolution de la société et des technologies... Elle ne peut trouver sa concrétisation dans les seules animations pédagogiques, encore moins à distance, ou être restreinte par le ministère à une partie des enseignements.

137 Le SNUipp-FSU revendique que chaque enseignant puisse bénéficier, a minima, d'une semaine annuelle de formation sur le temps de classe. Cela doit s'accompagner de la création de 9000 postes et la mise en place d'une offre de formation institutionnelle diversifiée, répondant aux besoins du terrain.

138 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. 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.

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

140

### 141 3.7. Investir l'action sociale

142 L'action sociale est un droit de tous les personnels qui doit leur permettre d'améliorer leurs conditions de vie personnelle et familiale. L'ensemble des personnels actifs et retraités doit être informé des dispositifs existants, pour cela il est nécessaire de simplifier les demandes et de recruter des assistant-es de service social pour favoriser la proximité.

143 La rénovation des instances initiée en 2013, a permis une plus grande implication des acteurs et une meilleure consommation des budgets. Pour aller plus loin, le SNUipp-FSU demande le développement de l'action sociale par la définition de prestations nationales (aide à l'enfance, aide aux études...) et l'attribution de nouveaux crédits correspondant à ces besoins.

144 Logement, petite-enfance, restauration, accès aux vacances, culture et loisirs : les thématiques portées dans le cadre interministériel doivent trouver un développement dans les prestations académiques et le nécessaire suivi départemental.

145 Les situations les plus fragiles (familles monoparentales, personnels précaires...) doivent être mieux prises en compte, par l'accès aux prestations et par l'attribution d'aide matérielle en cas de difficulté.

146

## 147 4. COMBATTRE LA PRÉCARITÉ DANS LES ÉCOLES

### 148 4.1 Assurer un avenir professionnel aux contractuel-les en contrat aidé

149 Après un véritable plan social en 2017, les bénéficiaires de contrat aidé sont à nouveau sur la sellette après l'annonce de la fin du recrutement en CUI-PEC à la rentrée 2019. Le parcours emploi compétences mis en place en 2018 protège un peu plus les salarié-es extrêmement précarisé-es (contrat de 9 mois, quotité de travail de 20 heures hebdomadaires, salaire au SMIC...), en liant l'aide aux engagements de l'employeur en termes de réinsertion sur le marché du travail et de formation professionnelle. Le SNUipp-FSU exige que tou-tes les contractuel-les exerçant actuellement dans les écoles soient réemployé-es et bénéficient d'un CDD. Aucun-e ne doit rester sans solution.

## Thème 3

- 150
- 151 **4.2 Obtenir de meilleures conditions d'emploi pour les AED**
- 152 Le SNUipp-FSU revendique une amélioration des conditions d'emploi pour les AED, soumis à des temps incomplets, des salaires très bas et des contrats limités à six ans.
- 153
- 154 **4.3. Titulariser les enseignant-es contractuel-les**
- 155 Le gouvernement a pour projet de recruter davantage d'enseignant-es contractuel-les dans les années qui viennent. Le recours au contrat est d'ailleurs une réponse du ministère à court terme pour faire face à la crise du recrutement, avant même d'avoir épuisé la liste complémentaire au concours. Le SNUipp-FSU s'oppose au principe du recrutement d'enseignant-es contractuel-les.
- 156 Ceux-ci disposent de droits sur lesquels ils doivent être informés. Le SNUipp-FSU revendique une formation préalable à la prise de fonctions et un accompagnement tout au long du contrat. Il demande l'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.
- 157
- 158 **4.4. AESH : un véritable métier à gagner !**
- 159 **4.4.1 Gagner une véritable reconnaissance professionnelle**
- 160 Les annonces ministérielles sur la rénovation du métier d'AESH sont insuffisantes et ne permettront pas de gagner le véritable saut qualitatif attendu par les accompagnant-es. Le recrutement en CDI ne garantit pas une meilleure reconnaissance professionnelle et la fin de conditions d'emploi précaires (bas salaires, temps incomplets, absence de perspectives d'évolution...). Il est urgent de titulariser les accompagnant-es qui répondent à des besoins pérennes de service public. Le SNUipp-FSU revendique la création d'un nouveau corps de la Fonction publique, avec de réelles perspectives de déroulement de carrière, un salaire basé sur la catégorie B, l'assurance d'un temps complet et de nouveaux droits.
- 161
- 162 **4.4.2 Obtenir des droits au quotidien**
- 163 Des avancées en termes de droits des personnels restent à gagner. L'amélioration des conditions de travail et d'emploi a une influence sur la qualité du service rendu.
- 164 Le SNUipp-FSU exige le respect de la réglementation sur les salaires et temps de travail. Le réexamen triennal des salaires doit se traduire par une hausse de la rémunération. Le temps de travail doit être révisé pour tenir compte du travail invisible (réunions, préparations, concertations...), ce que contournent certains employeurs. Les AESH doivent pouvoir bénéficier d'une formation continue, de qualité, en lien avec les problématiques de métier et de temps de concertation entre pairs pour rompre leur isolement. Une réflexion sur les vœux d'affectation doit pouvoir se mettre en place dans tous les départements.
- 165 Comme les autres agent-es non titulaires de la Fonction publique, les AESH disposent de droits sur lesquels ils doivent être informés, en particulier sur leur contrat. Le SNUipp-FSU demande une meilleure gestion des personnels, passant par un cadrage national. Le renvoi à une gestion localisée, qui pourrait conduire à une dégradation des conditions de travail des AESH, n'est pas acceptable.
- 166
- 167 **4.4. 3. Engager une réflexion sur le métier**
- 168 Les AESH doivent pouvoir obtenir le diplôme d'état d'accompagnant éducatif et social par la voie de la VAE. Pour reconnaître le niveau d'exigence du métier, le SNUipp-FSU demande que ce diplôme soit porté au niveau IV.
- 169 La reconnaissance passe aussi par la mise en place d'un référentiel métier précisant les attendus professionnels et la place de chacun-e auprès de l'élève. Des temps de concertation institutionnalisés doivent être prévus pour permettre une véritable concertation avec l'enseignant-e de la classe et l'équipe éducative.
- 170 Pour permettre aux AESH d'accéder à un temps complet et pour accompagner les élèves sur tous les temps de vie, une réflexion doit être engagée sur l'élargissement de l'accompagnement sur d'autres

## Thème 3

temps.

**171** *Quels temps peuvent être pris en compte (pause méridienne, périscolaire, mercredi, extrascolaire...) ? Quelles incidences ? Quelle évolution du métier ?*

**172**

### **173 4.5 Le développement du service civique**

**174** Des volontaires en service civique interviennent dans les écoles depuis 2015. Ils ont un statut particulier, ni salarié, ni bénévole. Le SNUipp-FSU rappelle que les tâches qui leur sont confiées doivent être différentes et complémentaires de celles des agent-es, auxquels ils ne peuvent se substituer. Or ils remplacent souvent les contractuel-les en contrat aidé sur des tâches d'aide administrative à la direction et au fonctionnement de l'école.

**175**

## **176 5. RETRAITE, FACE AUX POLITIQUES RÉGRESSIVES, DES ALTERNANCES SONT POSSIBLES !**

### **177 5.1 Retraite : une situation qui se dégrade**

**178** Les différents systèmes de retraite font l'objet de réformes paramétriques depuis plus de 25 ans avec une ligne politique majeure, la volonté de limiter les dépenses de retraites à moins de 14% du PIB (12,8% en 2060) malgré l'augmentation du nombre de retraité-es et une espérance de vie plus longue. Cela s'est traduit par l'allongement de la durée d'assurance requise (37,5 ans génération 48 à 43 annuités pour la génération 73) pour atteindre le taux plein, la création de la décote et de la surcote, le recul de deux ans de l'âge de départ, la désindexation des pensions, la suppression de droits liés aux enfants. Toutes ces mesures pénalisent prioritairement les femmes dont les pensions sont très inférieures à celles des hommes.

**179** A plus long terme, avec le plein impact des réformes, c'est une baisse des pensions inéluctable qui est programmée malgré des départs de plus en plus tardifs (59,5 ans en moyenne pour les enseignant-es du 1<sup>er</sup> degré dont 1/3 subissent une décote).

**180**

### **181 5.2 La réforme en cours : un recul sans précédent**

**182** La réforme systémique prévue par Macron « pour plus d'égalité et de transparence » serait plus redoutable que les précédentes. Elle instaurerait un système universel à points avec un calcul basé sur l'ensemble de la carrière et des rémunérations, la notion de taux de remplacement et la référence aux six derniers mois disparaîtraient, les différentes caisses de retraite et régimes, le code des pensions également. Ce système renforcerait le caractère contributif des pensions remettant en cause la partie solidarité qui représente aujourd'hui plus de 20% du montant des pensions : réversion, avantages familiaux, prise en compte des années de maladie, de chômage, d'invalidité.

**183** Dans ce système à cotisation définies, il ne serait plus possible de calculer à l'avance sa pension puisqu'elle dépendrait de la valeur fluctuante du point à l'achat comme à la liquidation.

**184** Ce système mime la capitalisation et aura pour effet de baisser les pensions en raison du nouveau mode de calcul et la volonté politique de limiter les dépenses de retraites. Le montant de la pension progresserait donc inversement à l'évolution du nombre de retraités.

**185** En réalité, ce système pénaliserait encore plus les salariés aux carrières précaires ou ayant exercé des travaux pénibles avec l'apparente possibilité de choisir l'âge de départ à la retraite qui resterait à 62 ans mais des modalités de calcul telles que peu de salariés pourraient partir à cet âge. Les femmes seraient les premières victimes. Les enseignants du 1<sup>er</sup> degré qui perçoivent très peu de primes et ont une carrière ascendante seraient parmi les catégories les plus touchées.

**186**

### **187 5.3 Des droits à reconquérir ou à construire**

**188** Loin des projets gouvernementaux pour une réforme libérale qui baisse plus radicalement le montant des pensions, le SNUipp et la FSU réaffirment leur attachement au code des pensions et la possibilité de financer notre régime actuel tout en l'améliorant. Garantir à toutes et tous un haut niveau de pensions nécessite :

**189** - De revenir sur les précédentes réformes : droit au départ à 60 ans (ou avant pour tenir compte de

### Thème 3

la pénibilité, des carrières longues) avec un taux de remplacement garanti (75% des derniers ou des meilleurs salaires sans décote ni surcote) ;

- 190 - La prise en compte de la situation des polypensionné-es pour lesquelles les règles actuelles sont défavorables aux fonctionnaires ;
  - 191 - Une indexation sur l'évolution des salaires (et à minima sur l'inflation) ;
  - 192 - 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 ;
  - 193 - Améliorer un système basé sur la solidarité intergénérationnelle, où les dépenses de solidarité représentent plus de 20% notamment quand la situation des actifs se dégrade ;
  - 194 - 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.
- 195 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, de partir dès la date exacte d'ouverture des droits comme pour l'ensemble des salarié-es.

196

#### 197 **6. POUR UNE PROTECTION SOCIALE UNIVERSELLE**

- 198 « Chacun paye selon ses moyens, reçoit selon ses besoins » c'est sur ce principe que le système de sécurité sociale a été construit. Au fur et à mesure des années, l'Etat se désengage, le reste à charge est de plus en plus élevé. Le recours à des complémentaires santé est devenu incontournable et a développé la concurrence entre assurances privées et mutuelles qui ont augmenté et segmenté les cotisations (options différentes et variant avec l'âge). Dans le secteur privé, les employeurs financent par le biais de contrats collectifs la moitié du coût de cette complémentaire. Cette mesure si elle semble positive à court terme pour les salarié-es laisse de côté les étudiant-es, les retraité-es et les chômeur-euses.
- 199 Afin de supprimer le reste à charge pour les dépenses en optique et prothèses dentaires et auditives le gouvernement envisage de mettre à contribution les complémentaires. A cela, s'ajoutent la remise en question de la prise en charge du jour de carence dans le privé et la suppression des cotisations sociales pour soi-disant revaloriser les salaires du privé mais surtout pour réduire « les charges » des employeurs. En réalité, le système devient de plus en plus contributif et remet en cause un système de financement rendu de moins en moins lisible.
- 200 Pour le SNUipp et la FSU, il est nécessaire de reconquérir un système de santé qui tende vers le 100% de remboursement pour tous et toutes.

201

#### 202 **7. DÉVELOPPER LA SOLIDARITÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE ET AMÉLIORER LES CONDITIONS DE VIE DES RETRAITÉ-ES**

- 203 En 2018, il y a 16,1 millions de retraité-e-s, 17,2 millions si l'on prend en compte les conjoint-es percevant une pension de réversion. Leur espérance de vie à 60 ans est de 20 à 25 ans.
- 204 La solidarité intergénérationnelle doit s'exercer entre actifs et retraité-es. La revalorisation des salaires conditionne le niveau de pension au moment de la liquidation des droits. Certain-es retraité-es ont perdu un mois de pension sur 3 ans du fait de la quasi absence de revalorisation et des différentes mesures sociales ou fiscales. Pour garantir le pouvoir d'achat et des conditions de vie dignes pour les retraité-es, il faut :
- 205 - un rattrapage sur l'inflation;
  - 206 - le retour de l'indexation des pensions sur les salaires;
  - 207 - 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;
  - 208 - des mesures immédiates pour les « petites » pensions et la revalorisation du minimum garanti;
  - 209 - aucune retraite inférieure au SMIC pour une carrière complète
  - 210 - une politique d'action sociale dynamique
- 211 ***Le SNUipp-FSU peut-il reprendre à son compte l'exigence des SFR telle que la prise en charge de la perte d'autonomie par le 100% sécu en créant un service public assurant l'égalité en termes de structures et***

## Thème 3

### *d'offres sur l'ensemble du territoire ?*

- 212**
- 213** 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 âgés/fragiles, des situations difficiles...).
- 214** Beaucoup de PEGC pensionné-es n'ont pratiquement pas bénéficié des mesures de revalorisation de 1989 et de 1993. Le SNUipp-FSU demande donc que l'extinction effective de la classe normale et de la hors classe s'accompagne de mesures d'assimilation pour ces collègues parti-es en retraite.
- 215** Le SNUipp-FSU revendique une politique ambitieuse répondant aux besoins nouveaux liés au vieillissement de la population.
- 216**
- 217** **8. DES MOYENS ET LA PRIORITÉ À L'ÉDUCATION, À L'ÉTRANGER AUSSI !**
- 218** L'État 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. Les choix budgétaires (suppression de 33 millions d'euros) et les dernières mesures (fermetures de plus de 500 postes de fonctionnaires) confirment la politique de désengagement de l'État malgré la croissance constante du réseau et l'annonce présidentielle de doubler le nombre d'élèves.
- 219** Ce désengagement a de lourdes conséquences :
- 220** - sur les personnels titulaires qui voient leur situation se dégrader : en raison de la disparition des supports budgétaires et/ou du non renouvellement du détachement de nombreux-ses collègues désirant rester à l'étranger n'ont d'autre possibilité que d'exercer sans détachement sur un contrat de droit local ;
- 221** - sur les personnels non titulaires dont les conditions d'emploi se détériorent ;
- 222** - sur le réseau lui-même dont le développement se fait au profit d'opérateurs privés (établissements partenaires) encouragés par le gouvernement qui souhaite de « nouvelles stratégies partenariales avec le secteur éducatif privé ».
- 223** Le SNUipp-FSU continue à se battre pour obtenir des moyens pour le service public à l'étranger et à s'opposer à la dégradation du statut des personnels, et à la remise en cause de leurs droits.