

CORPUS

Les mandats du SNES-FSU par fiche du thème 2

**Ce document est complété par des compilations
spécifiques regroupant les mandats concernant :**

- **les CPE**
- **la mobilité**
- **les TZR**

**Les textes en bleu proviennent des mandats du congrès de Rennes 2018,
ceux en rouge du congrès de Grenoble 2016**

Fiche 1 : Autonomie et territorialisation

Intro

Très souvent les collectivités territoriales, indépendamment de leur couleur politique, se joignent à ce concert et, par le biais des financements, cherchent à intervenir toujours plus dans la pédagogie et l'orientation des élèves (contrats d'objectifs, carte des formations, carte des langues, formation ouverte à distance, outils numériques imposés...), ce à quoi le SNES-FSU s'oppose.

Au congrès de Grenoble, nous avons réaffirmé la nécessité d'un service public d'État pour l'Éducation nationale garante du droit à l'éducation pour tous les jeunes, du droit à la formation pour les adultes et d'une égale qualité partout sur le territoire, ainsi que d'une Fonction publique confortée dans ses moyens et ses missions.

1.1 La question de l'autonomie.

Pour chaque professeur, cette liberté est pédagogique et ses contours sont clairement définis : pouvoir choisir et mettre en œuvre au quotidien les pratiques (y compris en termes d'évaluation) qui lui semblent être les plus efficaces dans le contexte de chaque classe prise en charge, en fonction des objectifs pédagogiques, des contenus travaillés, et dans le respect des programmes scolaires et des horaires définis nationalement. Pour les CPE, cette liberté est d'ordre éducative et définie par la circulaire de mission de 2015. Les Psy-ÉN doivent rester maîtres de leurs méthodes et outils. Leurs activités s'inscrivent dans le respect du code de déontologie des psychologues.

Le SNES-FSU poursuivra son travail avec le SNPI-FSU afin de réfléchir aux évolutions souhaitables du rôle des IPR.

Le SNES-FSU combattra toute tentative de mutualisation des moyens et d'introduction de nouveaux périmètres d'affectation des personnels comme il l'a fait dans les académies où ont été installés des « réseaux d'établissements » dans le but d'imposer une nouvelle modalité de « management externalisé ».

La mise en place de programmes de cycle au collège, la diversité des formes d'évaluation du travail des élèves, l'interdisciplinarité à construire en équipe avec les enseignements pratiques interdisciplinaires au collège et les TPE au lycée... pourraient aussi laisser penser que beaucoup de liberté est laissée aux professeurs pour élaborer leurs choix pédagogiques en collège et en lycée.

Or, cette liberté est illusoire : déterminer localement ce que les élèves devront apprendre plutôt en Cinquième, en Quatrième ou en Troisième, et dans quels volumes horaires est de nature à renforcer les inégalités – déjà fortes – entre établissements et entre élèves et ne conduira pas magiquement à faire progresser les élèves. Le SNES-FSU demande le retour à des programmes annuels.

Il appartient à l'État de garantir l'égalité des élèves comme celle des personnels sur tout le territoire. Le service public d'éducation a pour mission d'instruire et d'éduquer l'ensemble de la jeunesse et de lutter contre les inégalités, sociales et territoriales. Il doit pour cela proposer l'offre de formation la plus large possible sur tous les territoires, sans complémentarité avec le réseau privé.

Thème 1 - Fiche 5 : Besoin de démocratie dans les EPLE

L'autonomie est devenue un outil de mise en concurrence des établissements, des personnels et des disciplines. La réforme 2016 du collège s'inscrit, comme avant elle celle du lycée, parfaitement dans ces différents cadres. La reprise en main du métier par la profession est liée aux combats pour une autre politique éducative, respectueuse des cultures professionnelles.

Combattre les logiques managériales passe pour partie par ce que nous pourrions imposer par des luttes locales au sein des établissements mais aussi par une lutte globale contre cette politique de concurrence généralisée.

5.1. UNE AUTONOMIE QUI RENFORCE LE POUVOIR DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT

À côté du conseil d'administration, la multiplication des « instances » donne l'illusion de la démocratie mais leur fonctionnement est souvent formel. Très souvent elles sont plus des lieux de contrôle et de coercition verticale et non des lieux de démocratie.

Depuis 2010 avec le décret Conseil pédagogique, la résistance syndicale est devenue plus compliquée. Si nous obtenons ici ou là qu'il soit composé de la totalité des personnels volontaires ou par des collègues désignés par leurs pairs, dans de très nombreux établissements le fonctionnement est tout sauf démocratique et des chefs d'établissement s'appuient sur des soi-disant « avis » pour les présenter ensuite en CA comme ceux de la profession. Le conseil école-collège est une autre instance de formatage des pratiques dans la perspective de « l'école du socle ».

5.2. LIBERTÉ PÉDAGOGIQUE ET ORGANISATION DÉMOCRATIQUE

Le SNES-FSU a toujours agi pour que les décisions d'ordre pédagogique prises dans l'établissement le soient sur proposition des équipes. L'autonomie des établissements et donc certaines prérogatives du CA comme les propositions du conseil pédagogique ne doivent pas venir en contradiction avec la liberté pédagogique des enseignants. Il s'agit de donner aux équipes les moyens d'expression et de réalisation tant des choix collectifs que des choix particuliers des enseignants, dans le cadre de leur liberté

pédagogique afin que le chef d'établissement ne soit ni le pilote ni l'arbitre de ces débats.

Pour cela, il est impératif de revenir sur les dispositions qui ont renforcé le pouvoir des chefs d'établissement, en particulier abroger le décret « EPLE » de 2010 et redéfinir les pouvoirs au sein des EPLE.

Il faut rétablir les équilibres initiaux entre :

- le chef d'établissement en tant que représentant de l'État ;
- le CA, dont le rôle comme instance délibérative démocratique doit être réaffirmé : il doit revenir à un vote unique concernant la DHG avant la remontée du TRMD au rectorat et il appartient au recteur d'arrêter la répartition de la dotation en cas de refus en CA. Le chef d'établissement ne doit pas avoir autorité en la matière ;
- les personnels d'enseignement et d'éducation pour la dimension pédagogique et éducative.

Le SNES-FSU réaffirme sa demande de suppression du conseil pédagogique et refuse toute hiérarchie intermédiaire au sein des EPLE.

Il demande l'abrogation du décret du 22 octobre 2014 sur les instances pédagogiques de l'EPLE qui multiplie les conseils (pédagogique, de cycle, de coordonnateurs de cycle et de niveau), présidés par le chef d'établissement. Conçus en fait pour exercer une fonction de contrôle, voire d'évaluation, des pratiques pédagogiques des enseignants, ils ne répondent pas, bien au contraire, à l'exercice des responsabilités collectives des équipes.

À l'opposé de cette logique, il faut reconnaître aux conseils d'enseignement leur compétence d'élaboration des choix qui concernent une discipline ou une classe (épreuves communes, manuels, matériel...). Ils doivent pouvoir se réunir à leur demande sans le chef d'établissement sur le temps de service. La profession doit pouvoir aussi élaborer collectivement, sur les questions pédagogiques transversales notamment, les propositions soumises ensuite au CA (organisation des enseignements et utilisation des moyens, règlement intérieur, voyages scolaires...) ou celles qui concernent tous les collègues (organisation des bac ou brevet blanc, ENT...). Dans cet objectif, les collègues doivent pouvoir se réunir à leur demande lors de demi-journées banalisées. Il s'agit de faciliter l'expression des choix des équipes, en lieu et place des réunions dont le fonctionnement aboutit à ce que s'imposent à tous des décisions qui n'ont souvent été ni présentées ni débattues. Échanger entre pairs en dehors du contrôle de la hiérarchie permettrait de redonner la main aux personnels sur la dimension pédagogique.

L'heure d'information syndicale et les réunions syndicales sont le lieu de débats des questions transversales hors de toute pression hiérarchique. Le SNES-FSU demande la suppression du conseil école-collège sans que soit remise en cause la liaison CM2/Sixième.

Pour atteindre les objectifs définis ci-dessus, mettre un coup d'arrêt aux ambitions managériales, il est impératif d'améliorer le fonctionnement des CA. Cela passe par une volonté politique de faire appliquer les textes en vigueur (documents, délais de convocation, applications des décisions...) avec des sanctions pour ceux qui s'y refusent. La formation des chefs d'établissement doit être repensée notamment sur le plan et en totale rupture avec les méthodes du néo-management. Se pose également pour le SNES-FSU la question de leurs missions, de leur recrutement, de leur nomination.

Atteindre ces objectifs implique aussi que les élus au CA soient protégés des pressions hiérarchiques dans l'exercice de leur mandat et leur rôle reconnu. Ils doivent avoir des droits protecteurs au sein des établissements, dont le droit à formation sur le temps de travail hors décompte des droits à formation syndicale.

Le SNES-FSU réaffirme que les CPE ne doivent plus être membres de droit du CA.

Thème 1 - Fiche 13 :

L'autonomie laissée en matière de contenus et de répartition des marges horaires renforce l'inégalité et la mise en concurrence entre les élèves, entre les enseignants, entre les disciplines et entre les établissements. Elle éclate le cadre national de l'éducation en renvoyant tous les choix aux projets de chaque établissement.

Le SNES produira au niveau national et académique des outils, des conseils et assurera un suivi afin de contrer au mieux les effets de l'autonomie renforcée des établissements. Déjà, de nombreux établissements ont réussi à détourner la marge horaire d'autonomie pour maintenir au maximum les dispositifs existants. Le SNES-FSU soutiendra et accompagnera ces solutions de contournement, afin de les élargir au plus grand nombre d'établissements.

Thème 2

3.1. Conséquence du management et de l'autonomie des établissements sur le métier et les carrières

Le management par la performance et la batterie d'objectifs, cibles et indicateurs qui lui est associée a, depuis le début des années 2000, sous l'impulsion du ministère, progressivement modifié les pratiques de l'administration et celles des personnels de direction des EPLE, notamment à travers l'utilisation de lettres de missions non rendues publiques.

Le SNES-FSU rappelle son mandat de Marseille, conteste l'existence des lettres de missions et exige qu'elles soient portées, pour ce qui concerne le fonctionnement de l'établissement, à la connaissance des personnels et des membres du CA tant qu'elles demeurent.

Ce management agit contre les métiers dans la mesure où il remet en cause les capacités d'autonomie et d'expertise des personnels dans leur activité professionnelle. Il pèse encore plus lourdement sur les personnels non titulaires, fragilisés du fait de leur situation précaire : pressions, négation de leurs droits de salariés sous de faux prétextes...

L'autonomie des établissements est présentée comme une forme de liberté pour « encourager les initiatives locales » mais se traduit en fait par un cadre plus contraignant pour les personnels dans lequel le chef d'établissement s'impose de plus en plus dans les choix pédagogiques et éducatifs, parfois au mépris des textes réglementaires.

Ces logiques managériales œuvrent à l'appropriation et au contrôle du travail enseignant et éducatif par les hiérarchies intermédiaires au moyen de la caporalisation de nos métiers par des conseils et référents en tous genres. Imposer les conditions qui permettent aux personnels de faire des choix pédagogiques débarrassés des prescriptions, des pressions et des concurrences reste au centre de nos combats. Le SNES-FSU dénonce les formes de management enseignées lors de la formation des cadres de l'ÉN à l'ESEN.

Synthèse

- Le Snes s'oppose absolument à ce qu'un conseil d'administration soit présidé par une personne qui n'appartiendrait pas à l'éducation nationale ni à l'établissement
- Le SNES-FSU reste, par ailleurs, totalement hostile au recrutement de personnels par les établissements.
- Le SNES-FSU s'oppose à un accroissement de l'autonomie des établissements dans le domaine des choix budgétaires, de l'offre de formation ou de la gestion des ressources humaines.
- Le SNES-FSU combattra toute tentative de mutualisation des moyens et d'introduction de nouveaux périmètres d'affectation des personnels comme il l'a fait dans les académies où ont été installés des « réseaux d'établissements » dans le but d'imposer une nouvelle modalité de « management externalisé ».
- Le SNES-FSU demande le retour à des programmes annuels.
- Il appartient à l'État de garantir l'égalité des élèves comme celle des personnels sur tout le territoire.
- Nous refusons toute inféodation de la liberté pédagogique au projet d'établissement et/ou au CA.
- Le SNES-FSU revendique la suppression du conseil pédagogique. Dans le cadre actuel, celui-ci doit être ouvert à tous les enseignants volontaires avec connaissance de l'ordre du jour et de documents préparatoires au moins dix jours à l'avance. Les conseils de cycle, école-collège doivent également être supprimés.
- Nous demandons que les équipes pédagogiques, à leur initiative et selon leurs besoins, puissent se réunir et échanger sur la mise en œuvre de travaux et projets pédagogiques transversaux sur un temps de concertation pris sur le temps de service.
- Abrogation des modifications du code de l'éducation de 2010 sur le vote de la répartition de la DHG.
- Le SNES-FSU demande que :
- les CPE ne siègent plus en tant que membres de droit ; les personnels de direction soient sortis
- du collège des personnels d'enseignement et d'éducation ; la présidence de séance (distribution de la
- parole, organisation des débats) ne soit pas assurée par le chef d'établissement mais devienne tournante, parmi les personnels élus au Conseil d'Administration ; les personnalités qualifiées n'aient pas voix délibérative ; que les élus au CA bénéficient de droits nouveaux confortant leur statut d'élu (temps de préparation).

Fiche 2 Formation initiale et continue, recrutement

2.1 L'entrée dans le métier

L'IFF couvre imparfaitement les frais engagés par les stagiaires. Le recours au décret 2006 sur les frais de déplacement doit pouvoir être utilisé plus facilement. Notre revendication du concours placé après l'obtention du M2 et d'une année de stage dont le volume horaire face aux élèves ne doit pas dépasser le tiers du service du stagiaire prend tout son sens. L'affectation en stage à plein temps devant élèves ne doit plus exister. Nos mandats précédents sur une formation continuée en T1 et T2 ont toujours toute leur pertinence. Tous les stagiaires doivent être formés dans le cadre des ESPE.

Dans le cadre actuel, l'année de M1 doit permettre de renforcer les connaissances disciplinaires tout en comportant des modules de pré-professionnalisation sous forme de stages d'observation. Il faut engager une réflexion avec le SNESup-FSU et les ESPE de façon à répondre aux attentes et aux besoins urgents des stagiaires. Certains éléments de la formation professionnelle doivent être reportés après l'année de stage. Une journée par semaine doit être libérée pour le travail et la réflexion personnelle.

Les moyens alloués aux ESPE doivent être abondés à la hauteur des besoins avec un budget fléché, pour permettre d'augmenter le nombre de formateurs et formatrices, financer des temps de concertation dans leurs services, permettre un suivi plus individualisé, le déploiement du dispositif de tutorat mixte. La revendication d'un cadrage national plus fort reste pertinente sur plusieurs points pour former des professeurs et CPE qui pourront exercer sur l'ensemble du territoire national, tant sur le volume horaire que sur les modalités et critères d'évaluation.

Le SNES-FSU rappelle son opposition à ce que les formations des stagiaires se déroulent sur le temps de vacances scolaires.

Les ESPE doivent avoir un fonctionnement plus démocratique. La part des élus représentant les usagers et les formateurs au sein des conseils de l'ESPE doit être majoritaire. L'expression des usagers et des formateurs doit être favorisée, notamment par des modalités de vote mieux adaptées au contexte.

AFFECTATION DES STAGIAIRES

Des commissions paritaires, académiques et nationales sont nécessaires afin de vérifier les barèmes, éviter les erreurs et assurer la transparence dans l'affectation des stagiaires.

LA TITULARISATION ET LES ÉVALUATIONS DANS LE CADRE DE L'ESPE

Les mandats de Grenoble restent d'actualité.

Le SNES-FSU réitère sa demande que l'ensemble des renouvellements de stage et des refus de titularisation soient soumis à l'avis des CAP. En cas de non titularisation, le licenciement en première année doit être exceptionnel et le renouvellement doit être proposé prioritairement. Pour les stagiaires antérieurement recrutés sous contrat à durée indéterminée, il faut veiller à leur réemploi automatique en CDI dans leur académie, en cas d'échec à la titularisation, en bénéficiant de formations complémentaires.

2.2 Accompagnement et formation continue

La demande « d'accompagnement professionnel » est devenue statutaire, ce qui ouvre des droits aux personnels en termes de formation continue, même si cela ne la résume pas.

Cet accompagnement doit permettre aux collègues de progresser dans leur professionnalité. Il ne doit pas être à charge ni imposer des objectifs, ni conduire à des bilans écrits. Le rapport de cet accompagnement doit être laissé au libre arbitre des personnels. Cet accompagnement ne doit pas impacter le bilan des rendez-vous de carrière.

La formation des enseignants ne saurait rester plus longtemps aussi descendante et prescriptive. Elle doit intégrer l'objectif de rendre les enseignants capables d'une approche critique des pratiques pédagogiques.

Nos mandats des congrès précédents sur la formation continue sont toujours d'actualité, notamment :

- l'exigence de formation continue de qualité, sur le temps de service, en présentiel ;
- la prise en charge des frais afférents : frais d'inscriptions et coûts liés à la formation... ;
- la nécessité de consulter les personnels à travers leurs représentants élus pour élaborer des contenus de formation, adaptés aux besoins des personnels et qui ne se limitent pas aux besoins de l'institution. Le contingent des congés formation doit être abondé pour une réelle prise en compte des besoins des collègues et éviter un temps d'attente trop long. Il faut faire un bilan des situations très diverses dans les académies (barème, pratiques...), les unifier, et défendre un barème qui, par sa progressivité, n'exclue personne a priori. Si le nombre de journées de formation est insuffisant, le contenu de l'offre de formation continue pose aussi problème. Le SNES-FSU demande que cette offre, particulièrement indigente, soit étoffée notamment en lien avec l'Université et l'ESPE. Les réformes en cours ou à venir comme celles du lycée et du bac ne doivent pas être le prétexte à un retrait de moyens de la formation continue pour les réserver à « l'accompagnement » des nouveaux dispositifs.

Le SNES-FSU exige la publication rapide des textes d'application du CPF pour l'Éducation nationale.

La succession de dispositifs de formation (DIF, CPF...) ces dernières années et le défaut de communication de l'employeur ont totalement brouillé la lisibilité des droits à la formation. C'est pourquoi le SNES-FSU s'engage à communiquer régulièrement aux agents l'existence de ces droits et les modalités de leur mise en œuvre.

Il exige le respect de la circulaire du 10 mai 2017 (portabilité des droits, volume d'heures, droits ouverts...) et appelle ses sections académiques à en vérifier l'application lors de GT et/ou CAPA dédiés. L'absence de crédit ne doit pas être opposée aux demandes des agents.

Le CPF ne doit pas se substituer aux formations des PAF et aux congés de formation.

Il faut aussi laisser le choix des modalités aux personnels intéressés et instaurer la possibilité d'une décharge horaire hebdomadaire pour ceux qui le souhaitent.

Les frais d'inscriptions et les coûts liés à la formation doivent pouvoir être pris en charge.

Ces revendications concernent tous les personnels.

Il faut ré-abonder les lignes budgétaires consacrées au congé mobilité.

FORMATEURS

La mise en place du CAFFA est effective mais le dispositif reste inconnu pour les collègues par manque d'information. Si elle peut répondre à une certaine reconnaissance de la mission de formateur, la fonction de formateur est pour l'instant trop souvent synonyme de cooptation et d'opacité. L'accès doit réellement ouvert à tous.

Le poids de l'IPR doit être limité. Les collègues doivent bénéficier d'un tuteur pour le suivi du mémoire, les formations doivent se dérouler sur le temps de travail.

Cette certification doit davantage s'appuyer sur les compétences disciplinaires et pédagogiques des collègues en proposant des spécialités ou options, afin qu'ils ne se retrouvent pas en décalage avec leur profil. Ces formateurs ne doivent pas être les vecteurs des réformes institutionnelles.

Cette certification doit être accessible aux personnels détachés à l'AEFE.

TUTEURS

Les tutrices et tuteurs ne doivent avoir qu'une mission de conseil et d'appuis. Ils ne doivent pas avoir un rôle d'évaluateur dans le cadre de l'évaluation des stagiaires.

La formation des tuteurs pourrait passer par des analyses de pratique et, a minima, doit prévoir des temps d'échanges réguliers et libres entre pairs. Cette formation doit correspondre à une décharge. Pour autant, cette formation ne doit pas enfermer des collègues dans la fonction, ni réserver la fonction à quelques collègues. Le mode de désignation des tuteurs doit également être repensé.

CERTIFICATIONS

La prise en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers nécessite une véritable formation des professeurs. Si le CAPPEI devait constituer une amélioration dans ce domaine pour les professeurs du second degré, sur le terrain, il ne répond pas aux attentes des professeurs. En effet, dans certaines académies, il faut d'abord, pour pouvoir s'inscrire au CAPPEI, postuler sur un poste de l'enseignement adapté (poste spécifique).

Le SNES-FSU s'opposera à la création d'une « certification d'orientation » pour des professeurs ou des CPE se substituant aux Psy-ÉN dans le secondaire.

L'enseignement de LCA doit être dispensé par un professeur de Lettres classiques, affecté sur un poste à titre définitif afin d'en assurer la pérennité. Le SNES-FSU s'oppose à la nouvelle certification « Langues et cultures de l'Antiquité » ouverte aux professeurs de toutes les disciplines.

Fiche 3 Carrière, rémunérations

2.3. Carrière, Rémunération

Les principales mesures « PPCR » permettent, malgré leurs imperfections et insuffisances, d'avancer dans notre revendication d'amélioration générale des carrières : raccourcissement global de la durée de la classe normale ; quasi déconnexion entre avancement et évaluation professionnelle ; accès à la hors-classe pour tous ; nouveau grade de débouché (classe exceptionnelle) permettant l'accès à la HEA pour les professeurs certifiés, CPE et Psy-ÉN, à la HEB pour les professeurs agrégés et de chaires supérieures ; intégration d'une partie des indemnités et primes dans le traitement indiciaire...

Ces mesures ne représentent cependant qu'une première étape de la revalorisation générale de nos carrières et de nos salaires que nous revendiquons, et de la reconnaissance sociale de nos professions : reste entière notre revendication historique d'un déroulement de carrière au rythme le plus favorable, déconnecté de l'évaluation, permettant à tous l'accès, sans barrage de grade, à l'échelle de rémunération revalorisée des professeurs agrégés. L'objectif visé est l'unification des corps dans le corps des professeurs agrégés revalorisé, avec reconstitution de carrière et extinction des corps d'origine.

Avancer vers cet objectif passe par la transformation de la classe exceptionnelle en débouché de carrière pour tous.

La structure de promotion mise en place (existence de deux voies de promotions, conditions d'accès par la première voie, modalités de promotion – clef statutaire de répartition des promotions entre les deux voies) est inadaptée à la structure de carrière de nos corps et conduit inévitablement soit à la perte de promotions faute d'un nombre suffisant de candidats soit à la promotion de candidats trop éloignés de la retraite, ce qui obstruera les accès à la classe exceptionnelle dans les années à venir. Les CAP de la première campagne d'accès à la classe exceptionnelle à titre rétroactif au 1er septembre 2017 démontrent la justesse de l'analyse critique portée par le SNES-FSU dès les discussions du cycle PPCR. Les conditions d'éligibilité à la voie n° 1 de promotion sont très inégalitaires : elles amplifient les déséquilibres femmes / hommes, entre les disciplines ou les niveaux d'enseignement. Le barème, privilégiant le poids des avis sur l'ancienneté dans la carrière, conduit à la promotion de collègues trop jeunes au détriment des retraitables.

Cela implique de modifier les modalités et la structure de promotion pour l'accès à la classe exceptionnelle :

- de mettre en place un barème privilégiant l'ancienneté dans la carrière et non pas l'avis délivré par la hiérarchie, afin de favoriser la promotion des collègues retraitables ;
- de modifier la base de calcul des contingents de promotions en utilisant, comme pour la hors-classe, un ratio promus/promouvables, et non plus un pyramidage du corps ;
- d'abolir la clef statutaire de répartition des promotions entre les deux voies. Dans une première étape, modifier cette clef pour rééquilibrer les promotions en faveur du vivier n° 2, numériquement le plus important, dans l'objectif de réaliser une seule voie de promotion, les conditions des missions ou fonctions devant être abolies, seules les conditions d'ancienneté devant être requises ;
- de transformer l'échelon terminal, actuellement échelon spécial contingenté (pour la classe exceptionnelle des professeurs certifiés, CPE et Psy-ÉN), en échelon commun ;

L'exemple de la hors-classe montre que ce combat syndical peut porter ses fruits.

CARRIÈRE DES PROFESSEURS DE CHAIRES SUPÉRIEURES

Malgré le verrou de la Fonction publique, le SNES-FSU a obtenu que les professeurs de chaires supérieures bénéficient des mesures PPCR. Pour parfaire cet acquis, il revendique une durée de trois ans pour le 5e échelon et un débouché à la HEB au sein même du corps.

CARRIÈRE DES PEGC

Le SNES-FSU exige la promotion immédiate à la classe exceptionnelle de leur corps de tous les PEGC n'y ayant pas encore accédé.

PROFESSEURS BI-ADMISSIBLES

Le SNES-FSU exige l'accès de tous les professeurs bi-admissibles à l'échelle de rémunération afférente. En conséquence, il revendique le bénéfice de l'article 129 de la Loi 2016-1917 pour tous les professeurs devenus ou devenant bi-admissibles à compter du 31 août 2017.

2.4. Évaluation

Les nouvelles modalités d'évaluation professionnelle (les « rendez-vous de carrière ») se mettent en place cette année. Cette réforme porte au centre des préoccupations syndicales la question des critères de la qualité du travail, dans un contexte d'écart croissant entre les prescripteurs institutionnels et les professionnels de terrain sur ce que « faire du bon travail » veut dire.

Ce nouveau système présente des avancées: quasi-déconnexion entre évaluation et avancement dans la carrière ; définition nationale du calendrier, des modalités et des critères de l'évaluation ; possibilité d'appel en CAP... Il résout en particulier les

problèmes découlant des retards d'inspection, et permet de fait de réduire les injustices liées à l'ancien système.

Même s'il n'élimine pas les tentatives d'ingérence managériale ni les pratiques d'injonction pédagogique, il peut être l'occasion de faire vivre notre conception d'une évaluation conseil, en permettant une nouvelle façon d'appréhender l'évolution de nos métiers et en créant la possibilité d'une autre forme de relation évaluateurs / évalués dont les différents acteurs doivent se saisir.

Cependant, les « rendez-vous de carrière » apparaissent d'ores et déjà mal positionnés au sein de classe normale, au regard du nouveau déroulement de la carrière ou au regard de certaines situations (congrés maternité, congrés parentaux, congrés formation...). De plus, le faible écart entre deux « rendez-vous » de carrière risque d'induire un impact sur les pratiques professionnelles à des périodes précises de la carrière, à l'occasion du déroulement de cette dernière. Le calendrier des « rendez-vous » doit donc être repensé. De même, les grilles d'évaluation restent insatisfaisantes : certains critères sont trop éloignés du cœur de nos métiers. En lien avec le déroulement de la carrière, le SNES-FSU agit pour qu'un barémage, outil d'objectivation des situations, permette transparence et contrôle lors des CAP de contestation et d'avancement d'échelon ou de grade.

L'entretien avec le chef d'établissement, de par sa position hiérarchique, peut susciter un malaise chez les collègues surtout lorsqu'il offre l'occasion d'une ingérence dans les pratiques et choix pédagogiques, ce à quoi le SNES-FSU s'oppose : ce combat se poursuit. Le SNES demande que les collègues puissent être accompagnés, s'ils le souhaitent, par un représentant de leur choix lors du ou des entretiens du « rendez-vous » de carrière. Enfin, ce système porte en son sein des dangers : parcellisation de l'activité professionnelle, risque d'ingérence managériale ou pédagogique par les chefs d'établissement dans le cœur de nos métiers...

L'action collective est donc nécessaire, particulièrement pour réaliser la déconnexion totale entre évaluation et avancement.

Pour les CPE, ces nouvelles modalités doivent permettre le regard sur le cœur des pratiques professionnelles et de sortir du face-à-face avec les chefs d'établissement.

« L'inspection en situation professionnelle » prévue par le « rendez-vous de carrière », ne peut se réduire à l'observation d'une séquence éducative devant élève à l'instar de l'inspection en classe d'un professeur. Elle serait trop restrictive, voire artificielle, pour rendre compte de la variété et de la richesse du travail éducatif.

Concernant les Psy-ÉN et les CPE, la revendication de création d'une inspection spécifique issue du corps est d'autant plus urgente, de même que celle d'une inspection issue de la discipline en ce qui concerne les professeurs-documentalistes, ainsi que pour toutes les disciplines.

Il convient de dresser dès à présent un premier bilan de la campagne d'évaluation 2017-2018 en lançant une enquête nationale sur les conditions dans lesquelles se sont déroulés les « rendez-vous » (inspection et entretiens) et de préparer la campagne de contestation, droit nouveau des personnels, qui s'ouvrira en septembre.

Le travail d'information des collègues doit se poursuivre tant directement que par le biais des S1. La tenue de stages syndicaux sur les nouvelles carrières et les nouvelles modalités d'évaluation reste nécessaire pour aider les collègues à en comprendre les enjeux, anticiper leurs « rendez-vous de carrière », connaître et faire respecter leurs droits collectifs et individuels à chacune de leurs étapes.

Comme pour l'ensemble des opérations de carrière ou de mutation, le SNES-FSU coordonne l'action de ses élus en CAP.

L'ensemble de ces dispositions doit s'appliquer dans les COM. Par ailleurs, le SNES-FSU exige que les fonctionnaires du cadre territorial en Nouvelle-Calédonie bénéficient, à l'instar des fonctionnaires du cadre d'État, de la revalorisation PPCR afin de garantir l'homologie entre les fonctions publiques.

2.5. Mobilité : Voir compilation spécifique

Conditions d'emploi et de service

L'action revendicative pour réduire le temps et la charge de travail, améliorer les conditions de travail, doit se poursuivre : réduction du maximum hebdomadaire de service, élargissement du système des pondérations avec augmentation des coefficients, réduction des effectifs pris en charge, limitation du nombre de réunions...

Le SNES-FSU revendique l'extension de la pondération « REP+ » à l'ensemble des établissements où se concentrent les difficultés, y compris les lycées, dans une carte étendue de l'éducation prioritaire rénovée.

Cette pondération doit être étendue à l'ensemble des personnels concernés, avec adaptation selon les ORS respectives. Le SNES-FSU rappelle que le temps libéré par l'application de cette pondération appartient aux personnels qui en bénéficient.

L'usage de l'outil numérique doit respecter la séparation entre sphères professionnelle et privée. Des règles nationales doivent être définies pour assurer le droit à la déconnexion et la protection des personnels (limitation des horaires, jours et période d'utilisation des messageries professionnelles, des ENT...). Il y a urgence à créer un corps de fonctionnaires pour gérer les parcs informatiques des établissements scolaires de manière à rendre et maintenir opérationnels les outils mis à disposition des professeurs.

TRAVAIL COLLECTIF

Les logiques de l'autonomie des établissements se traduisent par la mise en concurrence des personnels et des disciplines, néfaste à l'organisation du travail collectif.

S'ajoutent les injonctions aux « bonnes pratiques » et/ou à « l'innovation », sans prendre en compte l'avis ou les pratiques des personnels qui n'attendent pas ces injonctions pour faire au mieux.

Le SNES-FSU réaffirme qu'il revient aux personnels de penser une organisation collective du travail qui respecte la liberté pédagogique, l'autonomie et le développement professionnels. Une condition essentielle est qu'ils disposent du temps nécessaire pour travailler en équipes. Le SNES-FSU rappelle ses mandats d'un temps de concertation inclus dans le service ; les personnels devant être maître des modalités d'organisation de ce temps de concertation.

La réflexion collective sur le métier permet, quand elle est menée hors pression managériale, de promouvoir un travail de qualité et d'affirmer notre autonomie professionnelle (cf. congrès de Reims et Grenoble).

Pour les enseignements post-bac, les missions de coordination doivent être reconnues sous forme indemnitaire ou d'allègement horaire.

Compléments de service

Le SNES-FSU réaffirme le caractère exceptionnel que doit recouvrir le complément de service, revendique 2 heures de réduction du maximum de service pour tout complément de service, un cadre national sur l'attribution du complément de service, une limitation en temps, en distance et en nombre d'établissements.

Aucun complément de service ne doit pouvoir être envisagé lorsque des heures supplémentaires ou des besoins non pourvus existent dans la discipline au sein de l'établissement. Les frais résultant d'un complément de service doivent être intégralement pris en charge.

Concernant l'implantation de postes de CPE en service partagé, contraire au statut, il convient de continuer à la combattre (mandat de Grenoble).

MISSIONS PARTICULIÈRES

Le SNES-FSU rappelle ses mandats de Grenoble sur les missions particulières, les allègements de service et le montant des indemnités. Il revendique un cadre national plus fort rendant prioritaires les allègements ou décharges de service pour les missions nécessaires au bon fonctionnement des enseignements (coordination de discipline, gestion des cabinets et laboratoires, gestion du matériel et des collections disciplinaires...).

Il exige que soit établi un bilan ministériel exhaustif et contradictoire sur l'attribution des missions particulières, leurs modalités de reconnaissance (allègement du service ou indemnité) et la consommation des IMP.

TZR : voir compilation spécifique

CPE : voir compilation spécifique

PERSONNELS DE LA FCA

Aucune réforme de la formation professionnelle initiale et continue ne peut se faire sans l'ÉN. La reconnaissance des personnels de la FCA et de leurs métiers nécessite la reprise des discussions avec le ministère (GT15 et Comité National de Suivi).

Le SNES-FSU revendique l'harmonisation nationale des règles et pratiques de gestion, une amélioration significative du fonctionnement des instances et des conditions d'emploi : prolongation du CPIF, postes de DO hors CFC, ancrage pédagogique des coordinateurs, revalorisation des grilles.

PROFESSEURS DOCUMENTALISTES

Le SNES-FSU a su peser pour que les missions du professeur documentaliste soit clairement définies dans la circulaire de missions de mars 2017 et que, pour la partie liée à l'enseignement, celle-ci renvoie à la définition du décompte hebdomadaire des heures d'enseignement telle que définie par le décret d'août 2014. Pour autant, les professeurs documentalistes se heurtent toujours à autant de difficultés pour faire appliquer le décompte de leurs heures d'enseignement ;

le SNES-FSU poursuit ses interventions auprès du ministère afin que des consignes soient transmises aux Rectorats pour le respect des textes. Pour concilier formation des élèves, accueil de qualité et respect des nouvelles obligations de service les mandats de Grenoble restent plus que jamais d'actualité : cadrage du contenu de l'enseignement d'information-documentation ; plan pluriannuel de recrutement afin de parvenir à l'implantation d'un poste de certifié en documentation par tranche de 250 élèves avec une dotation minimale de 2 postes par établissement. Les Rectorats doivent compenser l'intégralité des temps partiels et décharges des professeurs documentalistes par des certifiés en documentation.

Par ailleurs, toute activité et tout travail effectués en dépassement des horaires réglementaires de service par les professeurs documentalistes doivent être rémunérés au même taux que celui dont bénéficient les professeurs certifiés.

Les inégalités entre les femmes et les hommes

dans le déroulement de leur carrière, au sein de professions pourtant très féminisées sont inacceptables. Elles doivent être combattues à l'occasion de toutes les opérations d'avancement d'échelon, de grade ou de promotion de corps.

En rupture avec les engagements de l'État employeur, le report d'un an des mesures de revalorisation indiciaire prévues à compter du 1/01/2018 est inacceptable.

De même, le retour du gel de la valeur du point d'indice réactive le déclasserement salarial de nos professions.

Le SNES-FSU revendique que les débuts de carrière des certifiés, CPE et Psy-ÉN ne soient pas inférieures à l'indice majoré 440 et celui des agrégés ne soit pas inférieur à l'indice majoré 497.

Le SNES-FSU revendique l'indexation immédiate de la valeur du point d'indice sur l'indice des prix et un plan de rattrapage pour compenser les pertes cumulées de pouvoir d'achat. Concernant les pensions, le SNES FSU demande leur indexation sur les salaires. Attaché à l'unité de la Fonction publique, il combat tout projet de différenciation de la valeur du point d'indice entre ses trois versants.

Concernant la CSG, le SNES-FSU dénonce son augmentation et conteste les modalités de compensation partielle mises en place. Il réclame une compensation totale

et pérenne pour l'ensemble des agents mois par mois.

Instauré en 2012, supprimé en 2014, le jour de carence est une mesure vexatoire et injuste. Rétabli en janvier 2018, le SNES-FSU en demande l'abrogation et s'opposera à tout élargissement à trois jours.

Indemnités

Le SNES-FSU revendique la revalorisation des indemnités et l'intégration de la plupart d'entre elles dans le traitement.

Pour les professeurs documentalistes, le SNES-FSU demande l'alignement de l'indemnité de sujétions particulières (ISP) sur la part fixe de l'ISOE.

L'indemnité de résidence doit être revalorisée pour faire face à l'augmentation du coût du logement. Une nouvelle tranche doit être créée pour prendre en compte la réalité du marché immobilier.

Le SNES-FSU revendique le paiement aux référents d'UPE2A la part modulable de l'ISOE d'un montant égal à celle versée aux professeurs principaux de 3e.

Fiche 4 : Les personnels contractuels

POUR UN PLAN DE TITULARISATION DE TOUS LES PERSONNELS CONTRACTUELS

Ce dispositif [Sauvadet] prenant fin en 2018, le SNES-FSU revendique qu'il soit remplacé par un plan de titularisation qui favorise une réelle résorption de la précarité.

Un tel plan est urgent et doit être ouvert au plus grand nombre.

Un plan de formation et de préparation aux concours doit être élaboré.

L'institution doit assurer l'acquisition du master par VAE, et/ou congé de formation professionnelle financé, mettre en place des décharges de service, pour permettre aux non-titulaires de préparer les concours dans les meilleures conditions de réussite possibles.

Pour les contractuels ex-CO-Psy, non titulaires d'un M2 de psychologue, une formation continue et VAE pour obtenir le diplôme.

Le rectorat doit prendre en charge financièrement les formations selon les recommandations du ministère.

Le contingent des postes offerts aux concours internes doit être abondé. De plus, un concours adapté doit être créé avec des conditions d'ancienneté qui ne soient pas celles de l'actuel concours réservé qui excluent, de fait, nombre de candidats.

Les mandats de Grenoble restent d'actualité :

2.4. Plan de titularisation de tous les contractuels

Dans l'objectif de stopper le recours aux contractuels, le SNES-FSU réitère son mandat adopté au congrès de Marseille : fin immédiate de recrutement de nouveaux précaires et plan de titularisation de tous les contractuels-les enseignants, d'éducation et d'orientation, en poste ou au chômage, assorti d'une garantie de réemploi à temps complet.

Le SNES-FSU exige que les contractuels CD-isés ainsi que les plus anciens soient dispensés des épreuves théoriques des concours et nommés stagiaires, l'année de stage avec décharge devant permettre une réelle formation.

Elle doit être validée selon les conditions en vigueur. Aucun licenciement ne doit être possible à l'issue de la première année de stage.

Pour les contractuels en poste ou au chômage, il considère que le seul critère pour pouvoir se présenter au concours réservé soit une ancienneté de quatre ans, à la date de clôture des inscriptions.

Il exige que les contractuels employés hors de France aient accès aux concours réservés.

Il exige l'ouverture de postes aux concours internes et réservés en nombre important dans toutes les disciplines et à chaque session, ainsi que l'organisation des formations préparant à ces concours.

La composition des jurys doit être adaptée à la nature spécifique des concours internes et réservés.

Pour les lauréats des concours issus des GRETA, des CFA publics et de la MLDS, le SNES-FSU revendique qu'ils soient réemployés comme titulaires dans les mêmes services s'ils le souhaitent.

Comme cela se fait jusqu'à maintenant, les lauréats des concours ex-contractuels au sein du réseau des établissements français à l'étranger doivent pouvoir retrouver cette affectation à l'issue de

l'année de stage.

Il rappelle son mandat de prise en charge par l'institution de l'acquisition du master par voie de VAE ainsi que des décharges de service pour préparer les concours.

S'agissant des contractuels CO-Psy, non titulaires d'un M2 de psychologue, le MEN doit mettre en place des possibilités de formation continue et de VAE permettant aux collègues d'acquérir ce diplôme, exigé pour l'exercice en tant que psychologue.

Le SNES-FSU revendique l'amélioration des conditions de classement par la prise en compte de l'intégralité de leurs services effectués avant concours sans les critères d'interruption de contrat, et par l'application des coefficients caractéristiques des MAII du décret du 05/12/1951.

Tous les contractuels titularisés doivent percevoir la prime d'entrée dans le métier.

2.7.1. Contractuels d'enseignement, d'éducation et de psychologie, maîtres auxiliaires

Le décret 2016-1171 sur la gestion des contractuels, est interprété restrictivement et souvent détourné de son objectif, certains rectorats profitant toujours de l'absence de cadrage national.

L'obligation de prévoir une progression dans la grille de rémunération ne doit pas être mise en cause par l'absence d'évaluation. Les non-titulaires doivent se saisir de la possibilité de faire appel en CCP des décisions concernant leur évolution dans la grille de rémunération.

Le SNES-FSU demande un cadrage national de la gestion des non titulaires s'appuyant sur les conditions les plus favorables obtenues dans certaines académies (grille indiciaire, contrats à l'année, congés de formation...) : grille de salaire commune à tous les agents se basant sur l'expérience professionnelle et le niveau de qualification, CCP d'affectation et de non-renouvellement dans toutes les académies.

De plus, le SNES-FSU exige l'application pleine et entière du droit à formation et à accompagnement par un tuteur pour les contractuels, prévu à l'article 12 du décret 2016-1171.

Les actions menées par le SNES-FSU ont permis que dans la moitié des académies se tiennent des CCP d'affectation, et non la seule CCP obligatoire de licenciement.

Depuis avril 2016, le transfert de la gestion des non-titulaires à Pôle emploi engendre un changement important dans le calcul des droits, Pôle emploi imposant aux contractuels d'enseignement, d'éducation et de psychologie en CDD des règles applicables aux salariés du privé.

Le décret 2016-1171 mentionne que les contrats correspondant à un besoin couvrant l'année scolaire, doivent être établis jusqu'à la veille de la rentrée scolaire suivante. Le SNES-FSU exige que les contrats successifs couvrant l'année scolaire bénéficient de la même disposition, contrairement aux pratiques de certains rectorats.

Le SNES-FSU exige des garanties sur :

- la délivrance immédiate des attestations de fin d'activité ;
- la non-réduction des ICCP et de la durée d'indemnisation ;
- l'attribution de l'indemnité de précarité pour les collègues placés en fin de CDD.

Le SNES-FSU refuse le non-renouvellement du contrat des contractuels au motif d'un mandat syndical.

Le SNES-FSU revendique que les Maîtres auxiliaires qui ont opté pour le CDI bénéficient des mêmes grille de rémunération que l'ensemble des contractuels d'enseignement, d'éducation et de psychologie.

Pour les MA en CDI parvenus au dernier échelon de leur grille indiciaire, ils ont le droit d'intégrer la grille indiciaire actée au CTA de leur académie d'exercice, à indice égal ou immédiatement supérieur, sans être contraint à démissionner.

Tous les contractuels en CDD à temps incomplet non choisi et ceux proches de la retraite peuvent être placés dans une situation de grande précarité dans l'exercice de leur métier (difficultés financières induites par un changement d'établissement chaque année...).

Les non-titulaires doivent bénéficier des mêmes droits que les titulaires, et obtenir chaque fois que nécessaire, des avances sur salaires, afin que ces personnels ne soient pas davantage précarisés par les difficultés financières découlant des retards de paiement et des frais qu'ils doivent engager pour travailler.

Les femmes enceintes peuvent être confrontées au risque de non renouvellement du fait de leur situation.

Les femmes enceintes ou les personnels en arrêt maladie/CLM, peuvent être confrontées au risque de non renouvellement du fait de leur situation. Ils doivent pouvoir bénéficier de conditions protectrices de réemploi sans discrimination liées à leur situation personnelle.

Dans l'attente de l'arrêt de ces recrutements, le SNES-FSU revendique :

- une mise en œuvre effective des dispositions ouvrant droit à une formation initiale adaptée dès le recrutement ;
- les mêmes droits à la formation continue que les titulaires ;
- l'élargissement des compétences des CCP à l'instar de celles des CAP et adaptées à la situation des non-titulaires (progression indiciaire, affectations, non renouvellements, etc.) ;
- pour les CDI, le rattachement dans un établissement et le remboursement des frais de déplacement comme pour les TZR ;
- une information systématique des personnels, par les rectorats, sur le remboursement de l'abonnement de transport en commun (cf. d. 2010-677) ;
- le recrutement à temps complet des nouveaux CDI ;
- l'octroi, pour tous, d'avances de salaire à hauteur de 80 % dès le premier mois de service ;
- le bénéfice des mêmes allègements de service que pour les titulaires en cas de service partagé sur plusieurs établissements ;
- une véritable mobilité : le transfert d'un CDI d'une académie à l'autre doit être rendu plus facile ;
- l'accès aux prestations d'action sociale, y compris pour les personnels employés pour une durée inférieure à six mois ;

pour l'accès au CDI, la neutralisation des deux mois d'été dans le décompte de la période interruptive entre deux contrats pour les collègues en CDD.

CONTRACTUELS DE LA FCA

Outre les revendications exprimées pour l'ensemble des contractuels, le SNES-FSU revendique l'harmonisation nationale des règles et pratiques de gestion, un recrutement académique et non local, une amélioration significative du fonctionnement des instances et des conditions d'emploi : prolongation du CPIF, postes de DO hors CFC, ancrage pédagogique des coordinateurs, revalorisation des grilles, contrats mixtes FI/FCA

L'ensemble des services effectués – en formation initiale, dans différents Greta et au GIP – doit être pris en compte pour l'accès au CDI et pour l'éligibilité aux concours.

Les personnels propre du GIP doivent avoir accès à tous les concours de l'EN.

Le recteur doit être l'employeur et l'autorité administrative de recrutement des personnels de la FCA, l'établissement d'affectation étant le Greta, et l'établissement d'exercice étant un ou des établissements d'accueil de formation.

Le SNES-FSU revendique, pour les personnels enseignants de la FCA, les mêmes ORS que celles des titulaires.

4.2. AED

2.7.2

La situation des AED reste précaire, vulnérable aux pressions hiérarchiques et difficilement compatible avec des études. C'est pourquoi le SNES-FSU réaffirme son mandat : obtenir un statut d'étudiant surveillant supprimé en 2003.

Dans la situation actuelle, les AED doivent bénéficier d'une reconnaissance professionnelle, qui passe par leur intégration à la vie collective des équipes pédagogiques et éducatives de l'établissement (accès à la salle des professeurs et des personnels d'éducation, casiers individuels afin d'être tenus informés des échanges professionnels et syndicaux) mais également par une prise en compte par le ministère : ainsi, les AED recrutés dans des établissements classés REP/REP+ doivent percevoir l'indemnité allouée à tous les autres personnels de ces établissements et dont ils sont toujours exclus, alors qu'ils rencontrent les mêmes difficultés au quotidien. Il en est de même pour les AED exerçant dans des établissements sensibles qui doivent pouvoir bénéficier de la nouvelle bonification indiciaire.

Afin de lutter contre le désintérêt croissant des étudiants pour les postes d'AED des établissements éloignés des pôles universitaires, le SNES-FSU revendique une amélioration de l'attractivité de ces établissements par divers biais : décharge de service, indemnisation, prise en charge des frais de déplacement...

Le SNES-FSU dénonce l'alourdissement des missions confiées aux AED et refuse tout redéploiement vers des missions relevant d'autres personnels (CPE, professeurs-documentalistes...) : les missions réglementaires des AED doivent être respectées.

En outre, le SNES-FSU demande une augmentation des moyens financiers et humains alloués à ces missions.

Les conditions de recrutement des AED ont considérablement évolué : chômage, éloignement du lieu de travail par rapport au domicile, difficulté de concilier étude et emploi... C'est pourquoi, dans l'objectif de la création d'un nouveau statut d'étudiant surveillant qui permettent enfin de concilier poursuite d'études et emploi pour ces personnels, le SNES-FSU revendique l'attribution d'une décharge hebdomadaire de service de 13 heures. Cette décharge doit être surcompensée à hauteur de 15 heures hebdomadaires afin d'être incitative pour les établissements. De plus, il revendique une revalorisation salariale. Le SNES-FSU rappelle enfin que l'obligation de formation initiale est garantie par le décret statutaire et que l'employeur doit la mettre en place.

Concernant les Assistants pédagogiques, le SNES-FSU demande que leur traitement soit revalorisé à l'aune du diplôme universitaire exigé.

La question des conditions de travail des AED est un combat d'actualité qui se joue au niveau local et qu'il faut poursuivre sur l'évolution des textes. Le SNES-FSU se donne un mandat d'études sur le statut des AED.

4.3. AESH

L'inclusion d'élèves handicapés dans les établissements scolaires est une mission du service public. Le SNES-FSU revendique donc la création d'un corps de fonctionnaires de catégorie B avec un plan d'intégration pour les AESH déjà en poste.

Dans le contexte actuel, la situation de précarité de ces personnels est inacceptable : le SNES-FSU demande l'emploi à temps complet pour les personnels en poste ainsi que le bénéfice d'une grille indiciaire de catégorie B. Les AESH doivent également être défrayés de leurs frais de déplacement dans les mêmes conditions que les personnels non-titulaires de la Fonction publique d'État.

Le SNES-FSU revendique une amélioration des conditions de formation (initiale et continue) pour ces personnels. Pour tous, une formation complète aux handicaps est nécessaire, ainsi qu'une participation active de l'employeur à la VAE. Il demande la revalorisation du Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) afin qu'il soit équivalent à un niveau bac ainsi que la prise en compte de l'expérience durant les contrats précédents en cas de changement d'académie.

Les AESH doivent pouvoir émettre des vœux concernant leur secteur géographique d'exercice mais aussi sur leur affectation dans un établissement primaire ou secondaire.

Le SNES-FSU dénonce les pratiques de certains chefs d'établissement qui modifient les contrats des AESH sans leur accord explicite.

POUR LES DEUX CATÉGORIES

Le SNES-FSU se félicite de l'élargissement des compétences des Commissions consultatives paritaires, ce qui facilite la défense des collègues et poursuit son action dans ce sens : il demande que les CCP soient consultées sur les différents plans de

formation et dans tous les cas de litiges avec les employeurs (non-renouvellements abusifs). Dans le cadre d'un recrutement et d'une gestion académique que nous revendiquons pour tous, les CCP devront être le lieu d'examen des demandes de changement d'affectations.

Le SNES-FSU demande :

- que la suppression des contrats aidés ne se traduise pas par la disparition pure et simple des moyens humains, mais donne lieu à la création de postes d'AED en nombre suffisant ;
- qu'un barème de dotations sur la base des effectifs (élèves, demi-pension, internat) soit mis en place ;
- que la durée maximale des contrats en CDD soit pleinement respectée : privilégier des contrats de trois ans renouvelables une fois et non pas d'un an renouvelables cinq fois ;
- la création d'un référentiel national définissant les différentes missions des AED et leurs spécifications ;
- que l'employeur participe au financement et à la mise en œuvre des demandes de VAE.

Le SNES-FSU s'oppose au recours aux Volontaires en Service Civique dans les établissements scolaires pour qu'ils ne soient pas utilisés en substitution des postes nécessaires ou vacants (comme la loi le prévoit explicitement).

Fiche 5 : Santé au travail et protection sociale statutaire

2.9.2. Personnels en situations de handicap

La loi du 11 février 2005 fixe une obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs salariés pour la Fonction publique. Cette loi a également créé le FIPHFP, qui collecte une contribution auprès des employeurs publics ne respectant pas cette obligation d'emploi, contribution qui doit co-financer, avec l'employeur, des actions d'aide à l'insertion professionnelle au bénéfice des personnes handicapées. Le ministère de l'Éducation nationale s'est exonéré du paiement de cette contribution, sous prétexte qu'il finance les AESH pour les élèves en situation de handicap. Le SNES-FSU dénonce cette situation scandaleuse d'autant plus que les personnels du MEN doivent pouvoir bénéficier comme les autres fonctionnaires des aides du FIPHFP.

Le SNES-FSU demande au Ministère la mise en place d'une véritable politique du handicap, qui devra se passer du financement du FIPHFP (puisque ce dernier est voué à ne plus exister à terme). Celle-ci passera par une réflexion sur les aménagements de postes (éventuellement par des allègements de service), un financement des aides et une professionnalisation des cellules rectorales du handicap.

Le SNES-FSU réclame que les procédures soient allégées et s'adosent à des critères transparents pour déterminer aménagements et/ou allègements de services.

Il demande que les préconisations médicales d'aménagement du poste de travail s'imposent aux chefs d'établissement. Les personnels de l'Éducation nationale handicapés n'ont pas à financer sur leurs deniers leur maintien dans l'emploi, c'est bien une responsabilité de l'État-employeur.

2.10. Action sociale

Nos professions ont besoin d'une action sociale dynamique portant notamment sur le logement, la garde des enfants, les loisirs et les vacances (prestations et investissements). Tous, titulaires ou non, actifs ou retraités, rémunérés ou non sur le budget de l'État, doivent avoir accès à l'action sociale. La refondation (2013) des instances d'action sociale et de leur fonctionnement, développant le contrôle exercé par les personnels, a porté ses fruits : les dépenses et budgets ministériels sont en hausse.

C'est toutefois insuffisant : les moyens budgétaires doivent être abondés à hauteur de 3 % de la masse salariale, les moyens humains des services d'action sociale doivent être renforcés.

La réflexion doit être poursuivie pour trouver les moyens d'élargir l'accès aux prestations, notamment pour des publics spécifiques (personnels en début de carrière, retraités...).

Il est de la responsabilité de l'État-employeur et de ses administrations de diffuser en direction de l'ensemble des personnels, selon les modalités les plus larges et dans un calendrier périodique adapté, les informations détaillées nécessaires afin que chacun puisse se saisir de ses droits et les faire valoir.

La mise en oeuvre de la refondation en 2013 des instances d'action sociale et de leur fonctionnement doit permettre de développer le contrôle qu'exercent les personnels eux-mêmes par l'intermédiaire de leurs représentants, y compris retraités. La désignation des secrétaires de CAAS doit être généralisée, les représentants des personnels doivent disposer des moyens permettant d'exercer la plénitude de leur mandat.

Concernant les instances interministérielles de l'action sociale, la redéfinition des SRIAS dans le cadre de la réforme territoriale doit être l'occasion de refonder une action sociale de proximité, en particulier à l'échelon départemental.

5.1. Santé, sécurité et conditions de travail

Instances et acteurs de préventions

Le SNES au sein de la FSU œuvre pour que ces questions de santé et de sécurité au travail soient davantage prises en compte au quotidien mais également en amont des réorganisations de services ou des réformes, par l'évaluation de leurs conséquences sur les conditions de travail des personnels. Dans cette perspective, les CHSCT sont des instances à défendre.

Le SNES-FSU agit pour que les représentants des personnels en CHSCT puissent exercer l'ensemble des missions qui leur sont dévolues : consultation des registres, respect du droit d'enquête suite à des événements graves, droit à visite dans l'ensemble des établissements qui en font la demande pour permettre de juger de l'état de sécurité dans lequel se trouvent les élèves et l'ensemble des personnels...

L'administration doit s'assurer que le RSST et le RDGI sont bien mis à disposition et facile d'accès dans tous les établissements et pour tous les personnels et leurs représentants.

Cependant, les CHSCT, instances consultatives de représentation des personnels, peuvent être de véritables leviers :

- prévenir les risques professionnels ;

- mettre en lumière et en débat les conditions de travail dégradées ;
- trouver, avec les personnels et l'ensemble de l'appareil syndical des solutions concrètes mais aussi des moyens d'action.

Ils ont un rôle important de veille, d'alerte et de suivi de la santé, de la sécurité et des conditions de travail ; ils doivent pouvoir impulser une véritable politique de prévention des risques professionnels.

Le SNES-FSU s'opposera à toute fusion ou suppression des instances qui aboutirait à un recul des moyens d'action. À l'inverse, les prérogatives des CHSCT doivent être renforcées pour que leurs préconisations et leurs alertes soient prises en compte par l'employeur – dont il faut sans cesse rappeler les obligations et responsabilités – et des moyens suffisants pour leur fonctionnement doivent leur être attribués. Les liens entre les instances consultatives doivent être renforcés et les représentants SNES-FSU en CT ne doivent pas hésiter à saisir le CHSCT à chaque fois que des évolutions risquent d'avoir des conséquences sur les conditions de travail des personnels.

Au niveau de l'établissement, la CoHS est une instance essentielle pour s'emparer de la SST. Le SNES-FSU continuera d'œuvrer pour que chaque EPLE en soit doté.

La connaissance des droits et des moyens d'action sur la santé et la sécurité au travail et sur les conditions et l'organisation du travail doit être partagée et diffusée à tous les militants.

Le SNES-FSU doit, à l'intérieur de la FSU, assurer la formation des équipes syndicales d'établissement sur les questions relatives aux RPS, à la santé au travail et au CHSCT. Il devra poursuivre la formation des nouveaux membres, juste après les élections professionnelles, à la hauteur des enjeux pour la profession. Mais cette diffusion relève aussi de la responsabilité de l'employeur, garant de la santé des personnels. Ainsi, l'employeur doit former dès l'entrée dans le métier tous les personnels et leur assurer une formation continue sur les droits et les problématiques de santé et sécurité au travail.

ACTEURS ET MOYENS DE PRÉVENTION

Le développement et l'amélioration du réseau des acteurs de prévention est une nécessité pour améliorer la prise en compte des risques professionnels, en lien avec le travail mené en CHSCT.

Dans l'Éducation nationale, le nombre de médecins de prévention est particulièrement insuffisant : à peine 70 ETP alors qu'il en faudrait au moins 400. Il s'agit d'une véritable pénurie de médecins de prévention qui peut avoir des conséquences directes et graves sur nos collègues. Le SNES-FSU revendique une véritable médecine de prévention pour un suivi médical régulier pour tous les personnels (au moins tous les cinq ans). Cette médecine de prévention doit être intégrée à un véritable service de santé au travail constitué d'une équipe pluri-professionnelle comprenant des infirmières spécialisées et qualifiées en santé au travail, des psychologues du travail et des ergonomes. Le recrutement d'infirmières en santé au travail ne doit pas se faire au détriment des infirmières scolaires dont les missions et compétences sont différentes.

Le SNES-FSU demande le recrutement d'ISST qui sont actuellement trop peu nombreux.

Leur statut et leurs possibilités d'action et d'injonction doivent être renforcées, leur indépendance doit être garantie par un rattachement hiérarchique et fonctionnel aux inspections générales des ministères de tutelle. Le SNES-FSU étudiera avec les ISST et leurs représentants, ainsi qu'avec le SNUTEFE-FSU, les avantages et possibilités de rattachement au ministère de la Fonction publique ou celui du travail pour renforcer leur statut, leur indépendance et leur pouvoir d'action.

Les assistants de prévention nommés dans les établissements doivent bénéficier a minima de 20 % d'allègement de leur temps de service, afin de remplir au mieux leurs missions.

Le MEN doit étudier les modalités d'aménagements de services pour les femmes enceintes dans l'exercice de leurs missions. Dans les établissements scolaires, les femmes enceintes qui s'inquiètent de la lourdeur de leur tâche ou de risques liés à leur métier (bousculades, nécessité de porter du poids, impossibilité de laisser sa classe sans surveillance en cas de besoin...), sont invitées à prendre un congé pathologique par principe de précaution. Des aménagements de poste doivent leur être proposés afin de leur permettre de travailler jusqu'à leur congé de maternité.

Les dispositifs de réadaptation /réemploi sont très insuffisants. Par exemple, les postes administratifs sont peu nombreux.

Les dispositifs de réemploi et réadaptation doivent répondre au mieux aux souhaits des collègues.

5.2. Congés maladie, préparation d'un reclassement

2.9.1. Congés maladie

Comme tout salarié, l'enseignant peut être malade, avec ou sans lien avec le travail. Le SNES doit donc réfléchir à l'articulation entre :

- santé des personnels (en tant que protection sociale de ses agents) et en lien avec le risque maladie ;
- santé au travail (en liaison avec le décret 82-453 et le principe de base : « le chef de service est responsable de la santé physique et mentale des agents placés sous son autorité »).

Les délais de traitement des dossiers de congé maladie des collègues dans les comités médicaux ou de convocation chez les médecins agréés sont beaucoup trop longs.

Cela conduit les collègues à se retrouver à certaines périodes, sans « droits ». Cela est intolérable.

Le SNES-FSU est porteur de propositions en termes de :

- simplification de fonctionnement des instances médicales, sans perte ou recul de droits pour les collègues ;
- prise en charge de nouvelles pathologies dans les dispositifs existants et élargissement de la liste des pathologies ouvrant droit à CLD ;

recours de droit au CLM fractionné, dispositif allégeant le service de l'enseignant en soins réguliers suite à une ALD.

5.3. Réforme de la PSC et droits statutaires

2.9.3

Le gouvernement a par ailleurs décidé d'ouvrir une réflexion sur la protection sociale complémentaire (PSC) des fonctionnaires au premier semestre 2018 en confiant au préalable aux trois inspections générales (IGAS/IGF/IGA) la mission de réaliser un bilan exhaustif des dispositifs actuels de participation des employeurs publics. Or, la deuxième vague de référencement des complémentaires dans la Fonction publique d'État se caractérise par une régression des droits, un recul des solidarités et un déclin de la participation financière des employeurs publics. Notre ministère a en outre clairement fait le choix d'accroître la concurrence en référençant trois opérateurs différents et d'une participation dérisoire au financement.

Après la généralisation des contrats collectifs pour les salariés du privé, qui permet de légitimer de nouveaux désengagements de l'assurance maladie obligatoire (augmentation de 2 € du forfait journalier hospitalier, renvoi aux complémentaires pour une meilleure prise en charge des frais d'optique, de prothèses dentaires et auditives...), le gouvernement pourrait être tenté de rendre obligatoire la PSC des agents publics tout en maintenant une politique austéritaire qui empêche les employeurs publics de financer une couverture complémentaire avantageuse pour leurs agents.

Rendre obligatoire la PSC des fonctionnaires reviendrait à rendre incontournable une couverture inégalitaire qui verse des prestations différentes aux individus selon le contrat qu'ils ont souscrit et qui est financée par des primes indépendantes du revenu (voir thème 3). Cette PSC obligatoire laisserait par ailleurs les retraités sur la touche.

Le SNES-FSU se prononce clairement contre une PSC obligatoire des fonctionnaires qui serait nécessairement au rabais, qui romprait toute solidarité entre les actifs et les retraités et qui éloignerait définitivement la perspective d'une prise en charge à 100 % par la Sécurité sociale.

5.4. Jour de carence

- 2.9.3.** Certaines voix s'expriment en faveur d'une prise en charge de ce jour de carence par les complémentaires santé. Ce serait une erreur grave à plus d'un titre : cette prise en charge permettrait de pérenniser une mesure injuste ; elle entraînerait une nouvelle segmentation de l'offre (entre ceux qui choisiraient l'option et les autres) et son coût se répercuterait mécaniquement sur le montant de la cotisation des personnels qui ont une santé plus fragile (ceux qui prendraient la prise en charge en option). Le SNES-FSU demande au contraire l'abrogation pure et simple de ce jour de carence pour tous, y compris les non-titulaires (qui en outre sont soumis à trois jours de carence).

5.5. Commissions de réforme et comités médicaux

- 2.9.4** Le SNES-FSU exige que le ministère procède, à un rythme régulier, à une évaluation des pratiques des commissions de réforme de tous les personnels.

5.6. Fin de carrières

- 2.11** Des réformes successives organisent la baisse des pensions et l'allongement de la période d'activité par le recul de l'âge de la retraite par des mesures sévères portant à la fois sur l'âge légal et la durée d'assurance. Les femmes sont particulièrement victimes de ces mesures, surtout depuis la fin des bonifications pour enfants nés à partir du 1er janvier 2004. Le SNES-FSU demande la restauration de cette bonification pour tous.

Contraindre les « seniors » à travailler plus longtemps restreint d'autant plus l'accès des jeunes générations à l'emploi.

Le SNES-FSU demande l'ouverture de réelles discussions sur les conditions de travail notamment en fin de carrière, période marquée par une pénibilité accrue pouvant dégrader l'état de santé avant le départ à la retraite. La suppression de la cessation progressive d'activité (CPA) dans toute la Fonction publique a participé à leur dégradation.

Le SNES-FSU revendique le rétablissement de ce dispositif dès 55 ans qui doit être étendu à tous les personnels non titulaires.

Au-delà d'un droit effectif à une mobilité professionnelle qui reste à conquérir, des possibilités d'aménagement de service et de diversification des tâches doivent être offertes en fin de carrière pour assurer notamment un partage de l'expérience : allègement de service, fonctions de conseils, fonctions de tutorat, fonctions supports...

Ces dispositions ne doivent pas être pénalisantes pour l'acquisition des droits à pension.

FICHE 6 Pour l'École laïque

Fiche 9 (Th 1)

Les attentats de 2015 ont réactivé les débats autour du respect de la laïcité comme garante de la liberté d'expression et de pensée.

La loi de 1905 dispose que la République « assure la liberté de conscience, garantit le libre exercice des cultes » mais « ne reconnaît, ne salarie ni ne subventionne aucun culte ». Le SNES rappelle que l'espace public est un lieu de liberté d'expression, de pensée, de débats et de pluralisme, et que la laïcité a pour objectif d'en assurer l'exercice.

Il estime que les lois existantes suffisent et condamne toute instrumentalisation de la laïcité, en particulier celles qui conduisent à la stigmatisation de certaines confessions au nom de la « culture chrétienne ». De même ses principes émancipateurs ne doivent pas être détournés pour favoriser un traitement particulier de telle ou telle religion ou affirmer le respect a priori de toutes les options spirituelles. Ces lois doivent être pleinement respectées pour que, dans les établissements publics, la neutralité qui s'impose aux personnels s'impose également aux locaux utilisés pour l'ensemble de leurs missions. La neutralité ne signifie en revanche pas neutralisation des savoirs, de l'esprit critique, du débat démocratique et des valeurs démocratiques et humanistes.

Le SNES-FSU défend que cette neutralité s'impose aussi à toute personne investie d'une mission de service public ou y concourant, quel que soit son statut, et notamment dans le cadre d'activités organisées par un établissement. Il s'agit de garantir à tous les citoyens une égalité d'accès au service public sans subir de pression politique, patronale ou religieuse.

Le cadre des expressions religieuses des élèves doit respecter celui fixé par la loi de 2004 sur l'interdiction du port de tenues et de signes religieux par les élèves. Il faut être vigilant afin de garantir que l'ensemble des formes d'expressions religieuses des élèves ne puisse aller jusqu'au prosélytisme.

Il faut veiller à ce qu'on ne confonde pas dans la sphère publique œcuménisme et laïcité, et rappeler de plus que la laïcité n'a pas à être qualifiée (ouverte, fermée...). L'exemple de l'abandon des ABCD de l'égalité doit nous alerter sur les possibles ingérences des idéologies religieuses dans la décision de ce qui doit être enseigné à l'école publique.

La « Charte de la laïcité à l'école » peut contribuer au travail des équipes éducatives sur la laïcité. Mais les discours moralisateurs, la complaisance vis-à-vis des officines privées, l'encouragement au prosélytisme commercial et toutes les formes de marchandisation rampante de l'Éducation (partenariats locaux dans leur forme actuelle, recours externes pour les certifications, en langues notamment) nient les valeurs de laïcité. Le SNES-FSU dénonce notamment la convention passée avec Microsoft au niveau national, exige que les logiciels et systèmes d'exploitation utilisés dans les services publics soient libres et gratuits. Cela n'exclut pas les logiciels propriétaires qui peuvent faire l'objet d'un enseignement dans les formations technologiques ou professionnelles, du fait de leur prédominance actuelle dans les milieux professionnels. Des formations appropriées devront évidemment accompagner les utilisateurs.

Le SNES-FSU réaffirme son refus du dualisme public-privé (confessionnel et patronal) et réaffirme son mandat d'unification du système éducatif dans un service public laïque intégrant l'actuel enseignement privé sous contrat. Il considère que les fonds publics doivent être réservés au service public. Il demande l'abrogation des lois anti-laïques qui organisent ce dualisme. Il demande que les moyens soient affectés pour faire face à la demande de scolarisation dans le public, l'enseignement privé catholique n'ayant pas à accueillir les élèves contre le gré des familles, faute de place ou d'options dans l'enseignement public. L'urgence est vive, en particulier dans l'ouest de la France. Le SNES continuera à combattre les politiques des collectivités et de l'État qui organisent la concurrence et renforcent de fait l'enseignement privé. Le service public d'éducation doit offrir une véritable alternative laïque aux cours de langues dispensés par des associations culturelles.

Le SNES-FSU s'oppose à toute politique régionale qui lierait établissements publics et privés pour définir l'offre de formation. Il condamne le recours à des organismes privés pour délivrer des certifications en langue, et l'utilisation des enseignants de l'Éducation nationale pour ces examens.

L'école publique et laïque doit rester un lieu favorisant la confrontation de points de vue et la formation de l'esprit critique.

En l'état actuel des choses il est impératif que les établissements privés sous contrat soient soumis en terme de contenus aux mêmes exigences et contraintes que les établissements publics avec un contrôle de l'État.

Le SNES-FSU demande l'abrogation du délit de blasphème, du statut local scolaire et religieux d'Alsace-Moselle et des Régions d'outre-mer. Il est intervenu à nouveau dans ce sens auprès du ministère suite aux préconisations de l'Observatoire de la laïcité. Il s'oppose à toutes pressions des lobbys politiques, patronaux (par exemple l'Institut de l'entreprise et sa volonté d'influer sur les sciences économiques et sociales) ou religieux visant à influencer l'écriture et la mise en œuvre des programmes scolaires ou la formation des enseignants.

Thème 3 6.9

Pour le SNES-FSU, Ecole publique, République laïque et République sociale, sont indissociables.

Les récents attentats ont donné lieu à l'amplification des contestations de la laïcité comme garante de la liberté d'expression et de pensée.

La loi de 1905 dispose que la République « assure la liberté de conscience, garantit le libre exercice des cultes » mais « ne reconnaît, ne salarie ni ne subventionne aucun culte ».

Le SNES-FSU rappelle que l'espace public est un lieu de liberté d'expression, de pensée, de débats et de pluralisme, et que la laïcité a pour objectif d'en assurer l'exercice.

Il estime que les lois existantes suffisent et condamne toute instrumentalisation de la laïcité notamment pour attiser le racisme.

Ces lois doivent être pleinement respectées pour que, dans les établissements publics, la neutralité qui s'impose aux personnels s'impose également aux locaux utilisés pour l'ensemble de leurs missions.

Cette neutralité s'impose aussi à toute personne investie d'une mission de service public ou y concourant, quel que soit son statut, et notamment dans le cadre d'activités organisées par un établissement. Il s'agit de garantir à tous les citoyens une égalité d'accès au service public sans subir de pression politique, patronale ou religieuse.

La neutralité ne signifie pas neutralisation des savoirs, de l'esprit critique, du débat démocratique et des valeurs démocratiques et humanistes. La complaisance vis-à-vis des officines privées, l'encouragement au prosélytisme commercial et toutes les formes de marchandisation rampante de l'Éducation, le soutien assumé de l'institution à la propagande entrepreneuriale, nient les principes de laïcité.

Le SNES-FSU dénonce le double langage du ministre de l'Éducation nationale sur la laïcité. En effet, il a installé un « conseil des sages » de la laïcité pour surveiller les manquements à celle-ci dans les établissements scolaires mais aussi pour recenser ces dits manquements. La composition de ce conseil interpelle, il vient s'ajouter, sans aucune cohérence, aux dispositifs, mis en place avant 2017 comme l'Observatoire de la laïcité ou les référents-laïcité dans chaque académie.

Il n'est pas nécessaire de cumuler ces dispositifs. Ce conseil est inutile.

Le ministère déclare par ailleurs vouloir enseigner aux élèves le fait religieux, feignant d'oublier que cela existe déjà dans les programmes et il soutient les écoles privées hors contrat réactionnaires comme « Espérance banlieues » en déclarant que ces écoles sont un modèle à suivre, alors que celles-ci ne respectent ni la neutralité ni les programmes scolaires.

La laïcité doit continuer à garantir, en même temps, la construction de l'esprit critique des individus et la liberté des options spirituelles.

Dans un contexte où de nombreux EPLE font l'objet d'une ségrégation sociale, dont les élèves de milieux populaires sont les premières victimes, et qui est aggravée par l'existence d'un enseignement privé fort, le SNES-FSU réaffirme son refus du dualisme public-privé (confessionnel et patronal) et réaffirme son mandat d'unification du système éducatif dans un service public laïque intégrant l'actuel enseignement privé sous contrat. À l'école publique, fonds publics, à l'école privée, fonds privés, c'est-à-dire qu'il considère que les fonds publics doivent être réservés au service public. Il demande l'abrogation des lois anti-laïques qui organisent ce dualisme. Il demande que les moyens soient affectés pour faire face à la demande de scolarisation dans le public, l'enseignement privé catholique n'ayant pas à accueillir ces élèves, faute de place ou d'options dans l'enseignement public. L'urgence est vive, dans de nombreuses régions et en particulier dans l'ouest de la France.

Il dénonce l'augmentation importante des subventions régionales aux établissements privés dans plusieurs régions et départements.

Le SNES-FSU s'oppose à toute politique régionale liant établissements publics et privés pour définir les places et l'offre de formation. En l'état actuel des choses, il est impératif que les établissements privés soient soumis, en termes de contenus et d'organisation, aux mêmes exigences et contraintes que les établissements publics avec un contrôle de l'État.

Le contrôle des établissements hors contrat doit être renforcé et les établissements fermés s'ils ne respectent pas les programmes scolaires, le code de l'éducation et les principes de la République.

Le SNES-FSU demande l'abrogation du statut local scolaire et religieux d'Alsace-Moselle et des Régions d'outre-mer, il s'oppose à toutes pressions des lobbys politiques ou religieux visant à influencer l'écriture et la mise en œuvre des programmes scolaires ou la formation des enseignants.

Le SNES-FSU prend acte de l'abolition du délit de blasphème en Alsace et Moselle qui constituait la première préconisation de l'Observatoire de la laïcité. Il exige en priorité la mise en œuvre des autres recommandations c'est-à-dire le passage en régime optionnel, ce qui implique au primaire la sortie de l'heure de religion des 24 heures d'enseignement.

Le SNES-FSU dénonce le projet d'Éducation au Dialogue Interculturel et Interreligieux (EDII) qui marquerait une étape vers un enseignement confessionnel à l'ensemble des élèves de France.

La conception de la laïcité du président de la République interpelle. Affirmant récemment qu'il fallait s'en tenir à la loi de 1905, le chef de l'exécutif, lors d'un entretien avec des dignitaires religieux, le 21 décembre 2017, a mis en garde contre une « radicalisation » de la laïcité, et déclaré que « La République est laïque, mais non la société ». Par ces propos, le président nie la légitimité des défenseurs de la laïcité dans notre République.

Nous refusons une conception concordataire des rapports entre État et religions car le libre exercice des cultes n'est pas la seule composante de la liberté de conscience. L'athéisme et l'agnosticisme en sont des composantes tout aussi importantes. L'école est un outil primordial de la construction de cette liberté car elle permet de construire la distinction entre savoir et croyance, de développer l'esprit critique et la tolérance indispensables à la lutte contre toutes les formes d'obscurantisme.

La laïcité a des fondements émancipateurs qui rendent possible l'exercice véritable pour chacun, de la liberté de conscience qu'elle promeut.

Synthèse

- Le SNES-FSU rappelle que l'espace public est un lieu de liberté d'expression, de pensée, de débats et de pluralisme, et que la laïcité a pour objectif d'en assurer l'exercice. Il estime que les lois existantes suffisent et condamne toute instrumentalisation de la laïcité notamment pour attiser le racisme.
- Le SNES réaffirme son refus du dualisme public-privé (confessionnel et patronal) et considère que les fonds publics doivent être réservés au service public. Il demande l'abrogation des lois anti-laïques qui organisent ce dualisme. Il demande que des moyens suffisants soient affectés pour faire face à la demande de scolarisation dans le public, l'enseignement privé catholique n'ayant pas à accueillir les élèves contre le gré des familles, faute de place ou d'options dans l'enseignement public. L'urgence est particulière dans l'ouest de la France.
- Les établissements privés, qui pratiquent sans aucun contrôle la sélection de leurs élèves, sont un vecteur essentiel de l'accélération des logiques concurrentielles et séparatistes qui sont à l'œuvre dans le système scolaire.
- Le SNES demande l'abrogation du statut local scolaire et religieux d'Alsace-Moselle et de certaines Régions d'outre-mer.
- Il désapprouve tout projet de constitutionnalisation de la loi de 1905 s'il inclut une disposition d'exception de l'Alsace-Moselle. Il continue de demander l'abrogation de toutes les lois anti-laïques.
- Dans les établissements publics, la neutralité qui s'impose aux personnels s'impose également aux locaux utilisés pour l'ensemble de leurs missions. Elle s'impose aussi à toute personne investie d'une mission de service public ou y concourant, quel que soit son statut, et notamment dans le cadre d'activités organisées par un établissement. Il s'agit de garantir à tous les citoyens une égalité d'accès au service public sans subir de pression politique, patronale ou religieuse.
- Pour le SNES-FSU, l'enseignement moral et civique doit permettre à tous les jeunes d'entrer dans une dimension réflexive et critique, de travailler sur les questions d'engagement, de responsabilité, de respect, de coopération, notamment en lien avec la charte de la laïcité
- Le SNES s'oppose à toutes tentatives des groupes de pressions politiques, patronaux ou religions visant à influencer les programmes scolaires ou la formation des enseignants pour instaurer une histoire, une philosophie ou une économie officielles au travers des programmes .
- Le SNES-FSU s'oppose à toute politique régionale liant établissements publics et privés pour définir les places et l'offre de formation.
- Le contrôle des établissements hors contrat doit être renforcé et les établissements fermés s'ils ne respectent pas les programmes scolaires, le code de l'éducation et les principes de la République.