

## **Thème II**

### **L'école et les personnels**

Dans sa volonté de réduire la dépense publique, le gouvernement diminue encore la part de la dépense intérieure d'éducation dans le PIB (6,6% en 2008). Les dépenses par élève sont inférieures de 15 % à celles observées dans l'Union Européenne (UE). La RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques) est une entreprise de démantèlement des services publics dont celui de l'éducation. Elle supprime des emplois (65000 en quatre ans dans l'Education Nationale) et par la désorganisation qu'elle entraîne, elle fragilise les missions et affecte la qualité du service public.

Concurrence entre agents, déni de transparence et de démocratie, entraves à l'exercice du droit syndical,... autant d'éléments qui fondent notre conviction de nous opposer à l'arbitraire. C'est pourquoi nous réaffirmons pour les personnels la nécessité d'un réel paritarisme.

La mise en œuvre d'une gestion de type managérial dégrade le climat et les conditions de travail et accentue le malaise et la souffrance des personnels.

En annonçant de très faibles mesures pour la revalorisation, le ministre de l'Éducation Nationale fait preuve d'un manque d'ambition provocateur. Leur nature ciblée contribue à fragiliser l'unité du corps. Des mesures générales de rattrapage des pertes de pouvoir d'achat, reconnaissant la professionnalité et les qualifications de notre métier sont indispensables.

Parallèlement, la poursuite de la réforme des retraites conduirait à une nouvelle dégradation du niveau des pensions. Le SNUipp s'oppose à cette réforme et réclame son abandon.

Les enseignants ne sont ni trop nombreux ni trop bien payés. La politique salariale suivie par le gouvernement correspond à des choix de diminution drastique des dépenses publiques. Notre revendication d'une meilleure répartition des richesses doit s'accompagner d'une campagne commune public/privé pour une revalorisation salariale. C'est pourquoi le SNUipp poursuivra son action dans toutes les mobilisations au service de la promotion des services publics, de la reconnaissance de ses salariés, de la défense de leur statut.

### **1. Recruter, évaluer et former**

#### **1.1. Assurer les besoins de recrutement**

- a- La démocratisation de l'accès au métier est une question importante à lier à celle de la démocratisation de l'accès aux études supérieures et pose la question de l'autonomie financière de tous les étudiants. Au delà de ses revendications et propositions concernant la formation des maîtres (cf. thème 1), le SNUipp réclame des pré-recrutements conférant un statut d'élèves-fonctionnaires stagiaires et un système d'aides (allocations d'étude, bourses sur critères sociaux, accès au logement, crèches,...) permettant d'assurer un vivier de candidats au concours pour assurer l'autonomie financière et ainsi la mixité sociale des recrutements. Le SNUipp s'engage à ce que le niveau du pré-recrutement et le statut étudiant fassent l'objet d'une étude approfondie au sein de la FSU, en y associant les syndicats étudiants.
- b- Pour le SNUipp, seule une programmation pluriannuelle des recrutements fondée sur une analyse approfondie des besoins quantitatifs et qualitatifs permettra de répondre aux évolutions nécessaires. Ce recrutement ne peut se concevoir que par des concours dont les contenus sont nationaux et garantissent l'égalité d'accès à la fonction publique et l'indépendance du fonctionnaire.
- c- La RGPP est une entreprise systématique, méthodique de destruction des politiques publiques et des services publics. Dans le cadre de plusieurs chantiers (LOLF-Loi Organique relative aux Lois de Finances, RéATE – Réorganisation de l'Administration territoriale de l'Etat, managérial), elle met en œuvre la suppression de 160000 postes dans la FPE d'ici 2012 (dont 65000 à l'Education Nationale), la multiplication des contractuels, des vacataires, le recours progressif aux missions d'intérim. La réorganisation et la concentration des services qui entraînent des suppressions d'emplois administratifs, la mise en œuvre de la loi « mobilité » se traduisent par la dégradation des conditions de travail, la remise en cause des statuts et des missions de service public. Le SNUipp dénonce ce mode de gestion qui remet gravement en cause les services publics (disparition des IA de plein exercice).

Dans le but de mobiliser la profession, le SNUipp travaillera avec la FSU et ses syndicats à poursuivre la campagne d'information et à débattre des effets de la RGPP destructrice d'emplois et de missions.

- d- Le budget de l'Education Nationale doit prendre en compte l'ensemble des moyens nécessaires pour assurer la qualité du service public (remplacement, formation continue et qualifiante, scolarisation des 2 ans, ruralité,...). Le SNUipp chiffrera ces postes. Il quantifiera départementalement les moyens surnuméraires permettant de faire aboutir la revendication de plus de maîtres que de classes
- e- La scolarisation des deux ans (15% à la rentrée 2009), voire des 3 ans, l'aide aux élèves en difficultés, le remplacement, et la formation initiale et continue, les enseignants « non placés directement devant les élèves » constituent le « vivier » dans lequel les ministres successifs puisent les postes qui leurs permettent d'afficher un nombre d'élèves par classe qui reste à peu près stable dans le premier degré, malgré l'arrivée de 100 000 élèves supplémentaires en 10 ans. Le nombre d'élèves par enseignant est largement supérieur à la moyenne constatée dans l'Union Européenne.
- f- Pour plus de transparence et d'équité à chaque étape de l'élaboration des BOP, le SNUipp exige que, conformément aux textes en vigueur (loi 78-753 du 17.07.1978 relations entre l'administration et le public, loi 2000-321 du 12.04.2000), tous les documents soient transmis aux représentants du personnel. Le SNUipp demande qu'à chaque nouvelle élaboration des BOP (budgets opérationnels de programme) et des PAP (projets annuels de performances) les représentants du personnel soient consultés. Il organisera un stage national sur la carte scolaire et l'ensemble des problématiques budgétaires, avant les prochaines élections professionnelles. Il diffusera les outils nécessaires à l'implication plus efficace de ses représentants dans les instances paritaires.

## 1.2. Repenser l'évaluation des maîtres

- a- L'évaluation, sous forme d'inspection individuelle sanctionnée par une note, est un dispositif perçu comme inefficace et infantilisant, insuffisamment respectueux des personnels et générant des inégalités. Il est nécessaire d'engager avec la profession une réflexion sur de nouvelles modalités d'inspection, déconnectées de l'évolution de carrière et répondant aux exigences d'une école démocratisée dans laquelle les enseignants travaillent en équipe.
- b- L'évaluation des personnels doit être conduite dans un objectif formatif, reposer sur des critères équitables et transparents, et ne doit en aucun cas reposer sur une logique de performance dont pourrait dépendre une rémunération ou une nomination. Les nouvelles méthodes de gestion des personnels préparent des individualisations des carrières qui permettent de briser les cadres collectifs d'avancement et de traitement. Le SNUipp s'oppose à toutes les mesures qui viseraient à faire dépendre nos carrières de résultats aux évaluations, de contrats d'objectifs, de mise en œuvre de « bonnes pratiques » au détriment de l'autonomie pédagogique, de réponse aux multiples sollicitations, de satisfaction à des critères de profilage de poste. Les indicateurs de performance du premier degré (programme 140 de la LOLF) prennent trop souvent la forme d'outils visant à mesurer la validité du système éducatif et par là même le travail des enseignants (évaluations nationales, A1, B2i, livret de compétences). Le SNUipp mènera un travail d'analyse et d'information auprès de la profession afin qu'elle fasse le lien entre ces outils et la politique budgétaire dont ils émanent et à laquelle il s'oppose.
- c- Le SNUipp demande que la validation de l'année de stage et la certification s'inscrivent dans une logique formative tout au long de l'année, s'appuyant sur des critères d'évaluation et des modalités de titularisation connus de tous, prenant en compte les situations vécues et intégrant les avis de tous les acteurs de la formation. Certains formateurs ne doivent pas être écartés des jurys académiques concernant les PE stagiaires ainsi que les PE titulaires en formation CAPA-SH (PIUFM, EMF, conseillers pédagogiques, ...).

## 1.3. Se former tout au long de la vie

- a- L'accès à la formation continue diminue fortement, situation aggravée par les incidences de la suppression de l'année de PE2 et le manque de moyens de remplacement. Les stages de formation continue se tiennent de plus en plus en dehors du temps d'accueil des élèves. Cette dégradation est inacceptable, elle prive les personnels en poste de leur droit à formation continue sur temps de travail.
- b- La formation continue est un outil indispensable à l'exercice du métier et à la prise en compte de l'évolution des pratiques. Le SNUipp constate que la FC existe de moins en moins sous forme de stages ouverts à tous organisés en plan départemental de formation mais de plus en plus en stages filés et/ou à

public désigné, voire dans le cadre d'animations pédagogiques. La formation continue des enseignants est de la responsabilité pleine et entière de l'Etat. Un juste équilibre doit être trouvé entre les stages choisis et les stages institutionnels. Les stages imposés ne peuvent pas être comptabilisés dans les 36 semaines de stage sur l'ensemble de la carrière que demande le SNUipp. L'élaboration des plans de formation continue doit être l'occasion de faire émerger les souhaits des collègues et des équipes dans les écoles et les établissements. Le SNUipp s'oppose à la mise en place imposée du DIF pendant les vacances. Ce dernier ne doit pas se substituer à la formation continue mais au contraire la compléter. Les textes d'application doivent être publiés en ce sens.

c- La VAE doit valoriser une reconnaissance effective des qualifications dans le cadre de processus gratuits et ouverts à tous et qui ne se limitent pas à la seule expérience professionnelle. Elle ne doit pas se substituer aux obligations de formation de l'employeur. Si une VAE accessible à tous favorise la mobilité, il en va de même des congés formation qui doivent être développés et faire l'objet d'une dotation ministérielle spécifique. Le congé de mobilité doit être rétabli et abondé.

d- renforcer la formation continue tout au long de la vie

- La formation hors temps scolaire accroîtrait les inégalités entre les collègues, notamment en ce qui concerne celles et ceux sur qui reposent les charges familiales. Le SNUipp revendique un vrai droit à la formation continue sur temps de service pour tous les enseignants sans discrimination liée à la fonction, au type de poste et à la quotité de travail.
- les 18 heures d'animation de formation doivent rester des temps d'échange et de réflexion autour du métier avec des interventions de qualité.
- Les frais de formation doivent être intégralement pris en charge (déplacements, repas, nuitées,...).
- Le SNUipp exige que des postes de Brigade Formation Continue soient créés en nombre suffisant pour assurer des départs en stage de collègues permettant l'application effective de notre demande de 36 semaines de formation continue sur toute la carrière. Dans ce cadre, le droit à formation doit être au moins proportionnel à la durée de carrière.
- Les stages ne doivent pas se contenter d'accompagner la mise en place des réformes mais répondre aux besoins de formation exprimés par les collègues et les équipes. Elle ne peut se réduire à de la téléformation.
- La formation continue doit permettre l'évolution professionnelle des enseignant-es. Elle doit notamment s'appuyer sur les IUFM, la recherche, les expériences et ne peut donc pas se limiter au temps et au contenu décidés par le prescripteur.

#### **1.4. Pour une gestion institutionnelle, dans l'intérêt des personnels**

De nouveaux outils de gestion des personnels (CHORUS, ULYSSE, NGM,...) ne sont pas sans conséquences directes ou indirectes sur les droits des personnels, les conditions de travail, le paritarisme. Ces outils ne doivent pas se traduire par une restriction des droits comme l'illustrent les difficultés de remboursement des frais de déplacement. Ils ne peuvent en aucune manière se traduire par des suppressions de postes administratifs. Les expérimentations sont faites sans que les personnels en soient informés. Le SNUipp demande que les nouveaux outils de gestion des personnels soient présentés systématiquement aux représentants du personnel, et ce avant leur utilisation. L'administration doit développer elle-même et utiliser ses propres applications, dans le respect de la législation relative aux bases de données, plutôt que d'externaliser la conception et la gestion.

## **2. Des carrières revalorisées pour tous**

### **2.1 Garantir la progression du pouvoir d'achat et en finir avec les inégalités salariales**

a- Depuis 2000, pour tous les fonctionnaires, la perte de pouvoir d'achat est de l'ordre de 9%. L'État a ainsi économisé 15,4 Mds€ en 2009 sur la rémunération de ses agents, de quoi augmenter les traitements de 10% !

En annonçant une hausse du taux de retenue pour pension pour les fonctionnaires, le gouvernement envisage une baisse du traitement net, aggravant la perte de pouvoir d'achat.

b- L'essentiel des mesures gouvernementales renforce l'individualisation des rémunérations et fragilise le travail en équipe, dans la logique du slogan présidentiel « Travailler plus pour gagner plus ». Prime « évaluations », stages de remise à niveau, recours aux heures supplémentaires... Ces mesures sont de mauvaises réponses aux revendications salariales des enseignants. Le SNUipp s'oppose à la multiplication des heures supplémentaires effectuées au détriment de la création d'emplois. Elles ne peuvent pas être considérées comme une augmentation de salaire ou une revalorisation des fonctions. Le SNUipp demande l'abandon de la loi TEPA. Les revenus salariaux doivent être soumis à cotisations sociales et impôt.

c- Le SNUipp exige le rattrapage et la progression du pouvoir d'achat de tous. Il réaffirme son attachement à un déroulement de carrière qui assure une augmentation régulière du pouvoir d'achat par le biais des avancements. Cela suppose que la valeur du point d'indice évolue comme l'indice des prix. C'est pourquoi le SNUipp, avec la FSU revendique une revalorisation de 50 points d'indice et de 9 % de la valeur du point.

d- Les mesures d'assimilation et de péréquation doivent s'appliquer aux retraités.

### **2.2 Enseignants: des carrières et des mesures de revalorisation pour tous**

#### **2.2.1 Inégalités de carrière**

a- Les comparaisons européennes montrent un déclassement des enseignants français exerçant dans le primaire. Le traitement mensuel moyen d'un PE est inférieur de 435 € au traitement mensuel moyen dans l'UE19.

b- Le SNUipp refuse que les mesures salariales soient financées par la réduction du nombre de fonctionnaires.

c- Le « nouveau pacte de carrière » proposé par Luc Chatel s'inscrit dans la même logique et se borne à quelques mesures étriquées dont certaines sont basées sur l'individualisation des carrières et le mérite, ce que nous refusons. Cette politique divise la profession et pénalise particulièrement les femmes. Les enseignants recrutés au master débuteraient en bénéficiant d'une majoration indiciaire légèrement supérieure à l'actuel 3e échelon sans réelle revalorisation des échelons suivants. Ces mesures ne compensent pas la perte de rémunération liée à la suppression de l'année de PE2. Le ministre annonce un nouveau grade à accès fonctionnel, réservé à « ceux dont l'engagement et l'investissement auront été particulièrement importants » et des mesures d'accélération de carrière. Le SNUipp s'oppose à la création d'un nouveau grade. Au contraire, Le SNUipp revendique une grille rénovée qui doit concerner tous les enseignants, ce qui suppose de construire des procédés d'unification.

#### **2.2.2 Quelle revalorisation pour les enseignants du premier degré?**

Depuis quelques années et dans le climat actuel de crise économique, le pouvoir d'achat des enseignants diminue et les conditions d'existence sont de plus en plus difficiles, spécialement pour les jeunes, les femmes seules avec des enfants, les secondes carrières...

a- 20 ans après la création du corps des PE qui se fixait pour objectif un même niveau de recrutement et une même carrière pour tous les enseignants des écoles, des collèges et des lycées, on est toujours loin du compte.

d- Le rapport Pochard précise que la rémunération moyenne nette d'un enseignant du premier degré s'élève à 1800 € nets et celle d'un enseignant du second degré à 2200 € nets.

b- L'écart de rémunération qui sépare un PE ou un certifié effectuant sa carrière au rythme le plus rapide de celui qui n'est promu qu'à l'ancienneté peut atteindre 150 000 €. Une différence considérable si on compare à d'autres corps de la Fonction Publique, celui des IEN, par exemple, où tous progressent au même rythme.

c- En 2008, 60 % de professeurs des écoles sont partis à la retraite sans avoir atteint le 11e échelon et le goulet d'étranglement continue de pénaliser les premiers PE recrutés à la licence.

e- Les ratios de promotion à la hors classe sont passés de 1,15 en 2006 (1911 promotions) à 2 en 2009 (3785 promotions).

f- Aujourd'hui, dans une promotion, un professeur des écoles sur 5 a la perspective de partir en retraite en ayant atteint les indices de la hors classe alors que 4 certifiés sur 5 ont cette possibilité.

Le SNUipp doit se mobiliser au quotidien pour que le déroulement de carrière s'effectue sans discrimination méritocratique.

h- Le SNUipp revendique l'accès de tous à l'indice 783, au rythme d'avancement le plus rapide, dans le cadre d'une classe unique. Il demande le recyclage du corps par la transformation de la hors classe en échelons accessibles à tous.

En parallèle aux mobilisations pour revendiquer des mesures salariales pour l'ensemble de la fonction publique, le SNUipp engagera une campagne et mobilisera les personnels pour la transformation du corps actuel des enseignants en une classe unique avec un seul rythme d'avancement, le plus rapide pour tous. La réduction de la grille indiciaire à 9 échelons permet de la refondre en y intégrant les 3 échelons terminaux de la hors classe actuelle. Un rythme unique de promotion dans un corps unique à une seule classe permettra de supprimer les freins au déroulement de carrière (le bouchon rencontré par les PE d'origine aux 8<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> échelons actuels) et l'accès de tous à l'indice terminal 783.

Dans le cadre d'une mobilisation plus générale sur l'emploi et les salaires, dénonçant l'inégale répartition des richesses, le SNUipp engagera cette campagne avec la profession pour dénoncer le déclassé salarial, l'individualisation et les inégalités de carrière que subissent aujourd'hui les enseignants des écoles. Seule une autre politique salariale peut permettre de supprimer les freins de déroulement de carrière et gommer les différences de rémunération.

i- Le SNUipp demande le rétablissement de l'indexation des salaires (loi n° 50-772 du 30 juin 1950) aux enseignants du 1<sup>er</sup> degré exerçant à Mayotte, compte tenu de la cherté de la vie. Le SNUipp demande la poursuite du processus d'intégration des instituteurs qui le souhaitent dans le corps des PE.

### **2.2.3 Rémunérations complémentaires**

a- Certaines missions répondant à des critères objectifs (direction d'école, conseillers pédagogiques, coordonnateurs pédagogiques, remplacement, enseignants spécialisés, psychologues scolaires, enseignants référents, éducation prioritaire ...) doivent être mieux reconnues dans la rémunération, dans le respect des principes de transparence et d'équité. Des différences entre fonctionnaires existent dans les taux de primes. Celui-ci est de 5% dans le premier degré, 10% dans le second et 20% dans la fonction publique, 40% dans le corps des attachés ou certains ministères. Pour le SNUipp une politique cohérente et lisible des rémunérations accessoires doit ainsi s'accompagner d'une remise à plat de l'ensemble des indemnités. Le SNUipp est opposé au principe des primes qui relève d'une logique d'individualisation des carrières et de division des personnels et demande leur transformation en bonifications indiciaires unifiantes.

b- Le SNUipp demande la suppression des primes afférentes aux stages de remise à niveau et aux évaluations nationales. L'effort financier doit porter sur l'amélioration des conditions de travail qui permettent d'apporter aux élèves une meilleure prise en charge de leurs difficultés.

c- Le SNUipp revendique la création d'une indemnité forfaitaire d'équipement dont les frais sont actuellement essentiellement à la charge des enseignants.

d- Le SNUipp demande que le montant de l'IRL versée aux instituteurs non logés soit revalorisé en tenant compte de l'évolution réelle des loyers.

### **3. Aménager les conditions d'exercice du métier : un enjeu prioritaire**

#### **3.1. Hygiène, santé et conditions de travail**

**3.1.1** Les enseignants du premier degré sont quasiment exclus de toute protection et mesure de santé au travail. Le SNUipp revendique l'exigence d'une médecine de prévention et de soin, la mise à disposition par les inspections académiques des locaux et moyens. Ceci est un enjeu prioritaire tant le métier d'enseignant est soumis depuis 3 ans à des tensions du fait des nouvelles mesures mises en œuvre (alourdissement de la charge de travail, absence de formation pour les nouvelles missions, remise en cause de l'identité professionnelle, perte de la liberté pédagogique,...). Les cadres d'exercice du métier qui se dégradent dans un contexte d'autoritarisme et d'exigences accrues induisent abattement, fatigue, stress, mal-être enseignant grandissant et souffrance au travail et ne permettent pas la sérénité nécessaire à l'acte d'enseignement. La réduction du temps de présence devant élève, que le SNUipp revendique, est l'un des moyens pour limiter la souffrance au travail. Le SNUipp décide de mener, dès la rentrée, une campagne nationale d'information et d'actions à destination des personnels.

- a- Les risques psychosociaux ne font l'objet d'aucun traitement de l'administration alors qu'ils constituent un immense gâchis humain et affectent le fonctionnement de l'école. Ils doivent faire l'objet de mesures de prévention, d'une analyse et d'une prise en charge effective.
- b- Il y a une spécificité des risques psychosociaux dans le 1er degré, comme l'attestent les travaux de Dominique Cau-Bareille, la classe constitue un « huis clos » où l'enseignant se trouve la plupart du temps seul à gérer des difficultés. Le SNUipp veillera au respect de l'application de la loi avec une visite au minimum tous les 5 ans sur le temps de travail. Il revendique une visite médicale annuelle.
- c- La signature de l'accord des négociations santé et sécurité au travail dans la Fonction Publique ouvre de nouvelles pistes.
- d- La transformation des comités d'hygiène et de sécurité (CHS) en CHS-CT (conditions de travail) est une innovation majeure. Le SNUipp interviendra au niveau national et dans les départements pour que les CHS définissent les actions à mener et identifient les moyens humains et matériels à consacrer à la prévention des risques (ex. mise en place de document unique d'évaluation des risques). Il demande la publication rapide d'une circulaire d'application, qui doit préciser les moyens d'information et d'intervention des représentants des personnels qui y siègent. Ces derniers doivent notamment pouvoir intervenir dès que les collègues les saisissent. Le SNUipp revendique une équipe pluridisciplinaire de santé (médecins, assistants sociaux, psychologues, ergonomes...). Pour cela il faut accroître sensiblement le nombre de médecins de prévention et d'assistantes sociales. La fonction d'ACMO doit être accessible aux enseignants du premier degré, faire l'objet d'une formation et d'une décharge.
- e- Les données relatives au nombre et à la fréquence des congés pour maladie, accidents de travail et maladies professionnelles vont alimenter les indicateurs relatifs aux conditions de travail. Le SNUipp, attentif aux situations de souffrance au travail, veillera à leur fiabilité et à leur qualité.
- f- La création d'une mission d'observation de la santé et de la sécurité au travail inter fonction publiques, l'extension de l'enquête SUMER (surveillance médicale des risques professionnels), devraient permettre de recueillir des données afin d'élaborer des outils syndicaux. Le SNUipp prendra les contacts nécessaires (FSU, MGEN...) pour constituer un observatoire indépendant des risques et de la souffrance au travail.
- g- Les enseignants sont confrontés à de multiples difficultés dans l'exercice de leur métier, qui ne relèvent pas à proprement parler du médical. Dans le domaine médico-social, des groupes de parole, permettant à chaque professionnel de s'exprimer sur son travail et d'analyser sa pratique, ont montré leur efficacité. Le SNUipp est favorable à cette idée et se propose de la mettre en débat dans la profession.
- h- Au-delà, la réalité de certains départements ultra-marins nécessite de définir les conditions minimales pour permettre à une école de fonctionner, aux enseignants d'exercer leur métier : accès à l'eau potable, à l'électricité, à un logement décent, au téléphone, à internet, aux premiers secours.

#### **3.1.2 Des droits liés à la maternité**

Le SNUipp revendique que le congé pour couches pathologiques redevienne un congé maternité et cesse d'être considéré comme un congé maladie. La possibilité de réduire la dernière période de congé parental doit être un droit. Il revendique avec la FSU un congé maternité de 6 mois. Des facilités de service pour allaitement doivent être accordées comme c'est le cas dans certains départements.

En ce moment est discuté au plan européen l'extension du congé de maternité à 20 semaines. L'État doit envisager dès maintenant la mise en œuvre de cette mesure.

#### **3.2. Le temps partiel**

- a- La mise en œuvre du temps partiel se heurte à de nombreuses difficultés, du fait notamment des suppressions de postes. Les possibilités varient très sensiblement selon les départements ; il est inacceptable que les IA invoquent systématiquement l'intérêt du service pour refuser la quotité choisie et notamment le 80 %, que ce soit de droit ou sur autorisation.
- b- De nombreux abus de droit sont régulièrement constatés y compris dans le cadre du temps partiel de droit. Le SNUipp demande que l'égalité des droits des personnels soit respectée sur tout le territoire et que soit prise en compte la conciliation de la vie familiale et professionnelle. Il est trop souvent l'unique solution en réponse aux problèmes auxquels la société ou l'institution ne répondent pas : crèche, logements, conditions de travail ...) Les moyens en postes doivent intégrer ces exigences et l'organisation des compléments de service doit se faire en prenant en compte les conditions d'exercice des personnels nommés sur des postes fractionnés.
- c- Dans une profession très féminisée, le refus, systématique dans certains départements, liés à l'exercice de certaines fonctions avec un temps partiel constitue une discrimination indirecte à l'égard des femmes, très majoritairement concernées par les temps partiels. Le SNUipp agira pour que le droit au temps partiel soit respecté pour tous sans limitation liée à la nature du poste. Les collègues doivent recevoir une information sur les conséquences du travail à temps partiel sur leur carrière et leur retraite.  
Actuellement, le temps partiel thérapeutique ne dure qu'une année. Nombre de situations nécessitent une durée supérieure. Le SNUipp demande la possibilité de son renouvellement.

### **3.3. Les personnels en situation de handicap**

- a- S'il affiche 4,7 % de « travailleurs handicapés » (plus exactement les « bénéficiaires de l'obligation d'emploi »), le ministère de l'Education Nationale ne contribue pas pour autant au nouveau Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPH-FP). Une dérogation pour déduire les salaires versés aux AVS lui permet, depuis trois ans, de ne verser aucune contribution.
- b- Le SNUipp, avec la FSU, dénonce cette mesure qui dispense l'Education Nationale d'engager les efforts nécessaires pour recruter et maintenir dans l'emploi les personnels en situation de handicap. La signature de la convention EN – FIPHFP en 2008 constitue cependant un progrès. Le SNUipp, dans le cadre du comité de suivi et sur le terrain, veillera à ce que les objectifs soient atteints et même dépassés.
- c- Pour cela, il faut engager une politique volontariste de recrutement des personnes handicapées et de prise en compte des personnels qui se retrouvent en situation de handicap (ce qui inclut les maladies invalidantes) au cours de la carrière, améliorer les procédures de reclassement et d'aménagement des postes de travail afin de maintenir dans l'emploi les personnels qui se retrouvent durablement en difficulté. Une vraie réflexion doit avoir lieu quand aux affectations possibles de ces personnels. En effet, les postes doivent être aménagés afin de répondre aux contraintes liées au handicap. Les allègements de service doivent être favorisés pour permettre aux collègues de rester sur leur poste. Il faut accompagner, par une formation spécifique, les personnels handicapés recrutés par voie contractuelle. Ces procédures doivent être transparentes et le nombre de postes augmentés à hauteur des besoins.

### **3.4. Postes adaptés - reclassement**

De trop nombreux personnels, en difficulté durable ou passagère, ne peuvent bénéficier de leur droit à poste adapté ou au reclassement, faute de moyens budgétaires consacrés à ces dispositifs. Le SNUipp exige que les postes adaptés ne soient pas contingentés mais soient augmentés à hauteur des besoins. Toutes les possibilités de reclassement doivent être étudiées, avec les mesures d'accompagnement et de formation nécessaire, avant que puisse être envisagée une mise en disponibilité d'office. Il n'est pas admissible que la santé physique et psychique des personnels subisse les conséquences de l'insuffisance et de l'inadaptation de moyens liées à une vision purement administrative.

Comme les textes le prévoient, une maladie ne figurant pas dans la liste des affections ouvrant droit à CLM doit permettre aux collègues de bénéficier néanmoins du CLM s'il est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions en raison des soins ou de l'invalidité en résultant.

Depuis janvier 2009, les commissions de réforme ne sont plus convoquées systématiquement. Cela accentue l'isolement et la fragilisation des collègues relevant des dispositifs d'adaptation. Le SNUipp exige que les délégués des personnels soient informés de toutes les situations relevant du comité médical, dès qu'elles sont déclarées, qu'il s'agisse d'accidents du travail ou de congés longue maladie.

### **3.5. L'aménagement des fins de carrière**

- a- La question de la pénibilité du métier est esquivée alors même que l'entrée dans le métier se fait de plus en plus tard et que les collègues sont contraints de travailler plus longtemps. La pénibilité est renforcée

par les journées de travail plus longues.

- b- La question de l'aménagement des fins de carrière est ainsi une question cruciale. Le SNUipp demande .la rétablissement d'une véritable CPA sur une quotité de temps de travail choisie accessible pour les instits comme pour les PE et les PEGC avec possibilité d'un mi-temps rémunéré à 80 %. La possibilité de continuer à travailler dans les écoles sur d'autres fonctions que celles d'enseignants doit être envisagée dans ce cadre.

## **4. Vers une mobilité choisie**

Le SNUipp revendique le droit à une mobilité choisie, géographique et fonctionnelle, au sein de l'EN ou dans une autre FP. Il s'oppose aux dispositifs de mobilité contrainte contenus dans la loi relative à la Mobilité et aux Parcours Professionnels.

### **4.1. Loi mobilité**

La loi relative à la Mobilité et aux Parcours Professionnels adoptée en juillet 2009 rompt avec les dispositions essentielles du statut de la Fonction Publique en introduisant notamment des dispositifs de mobilité contrainte avec à terme des risques de licenciement, risque réel dans un contexte de suppressions massives d'emplois. Avec la FSU, le SNUipp revendique l'abrogation de cette loi.

### **4.2 Le droit à mutation**

- a- Depuis novembre 2008, une note de service sur la mobilité donne des instructions aussi bien pour les permutations nationales que pour les mouvements départementaux.
- b- Le ministère vise ainsi clairement l'objectif d'une individualisation de la gestion des personnels, de l'uniformisation des règles et d'un renforcement du contrôle hiérarchique au détriment des repères collectifs, de la liberté de choix des enseignants, des spécificités départementales et du dialogue social. Il restreint le rôle des délégués du personnel.
- c- Sa mise en œuvre se traduit, pour les personnels, par une diminution du nombre de vœux, par la multiplication des postes à profil et par des nominations contraintes. Le ministère présente ce dispositif comme une amélioration du droit à mutation. Le SNUipp ne partage pas ce satisfécit. Il demande au ministère de publier département par département la réalité des chiffres.
- d- Le SNUipp se prononce contre l'obligation, pour les personnels participant au mouvement, de faire des vœux géographiques. Il s'oppose aux nominations sur postes à profil en fonction d'un classement établi par une commission qui choisit le candidat. Le SNUipp rappelle son attachement à des critères communs, connus de tous, permettant transparence et équité dans l'affectation des enseignants. Il s'engage à mener une campagne permettant de revenir sur les dégradations engendrées et d'établir des règles de mouvement répondant aux besoins des écoles et des personnels et permettant le contrôle paritaire.

### **4.3. Mobilité fonctionnelle, secondes carrières**

- a- Il est légitime de permettre aux personnels de l'EN qui le souhaitent d'exercer d'autres missions au sein de leur administration. Cela nécessite d'organiser en son sein les formations permettant d'organiser cette mobilité entre les services.
- b- De même, la possibilité doit être offerte à un salarié de changer de carrière au cours de sa vie professionnelle. Cette exigence était sensée être prise en compte par le dispositif « Secondes carrières » et le décret de 2005. Le SNUipp demande qu'il soit véritablement mis en place dans les trois fonctions publiques.

## **5. Remplacement et déplacement**

Les suppressions massives de postes dans l'éducation nationale ont des répercussions fortes sur les dispositifs de remplacement. L'École doit d'assurer la continuité des enseignements, c'est sa mission. Les missions de remplacements doivent être assurées par des enseignants titulaires. Pour dénoncer et combattre la dégradation du remplacement dans le premier degré, le SNUipp engagera une campagne d'information pour faire un état de la situation et donner aux collègues des outils de mobilisation.

### **5.1 Remplacement des maîtres**

- a- Le ministère, dans sa volonté de réduire les postes de titulaires-remplaçants, porte atteinte à la qualité de l'école. En annonçant le recours à des retraités ou à des étudiants pour assurer les congés comme c'est déjà le cas dans certains départements, le ministère fragilise le statut des fonctionnaires et discrédite le métier d'enseignant. Le SNUipp condamne ces pratiques et exige qu'elles cessent ; il s'oppose au recours à des personnels précaires. Le SNUipp exige le maintien et la création de postes d'enseignants permettant d'assurer le remplacement de tous types de congés.
- b- Les conditions de travail de ces collègues se dégradent : élargissement des zones de remplacement, remise en cause de l'ISSR. L'ISSR ne constitue pas seulement un remboursement des frais de déplacement mais également une indemnité de sujétion spéciale liée au remplacement. C'est pourquoi toute la période de remplacement doit être indemnisée et non seulement les jours de remplacement. Le SNUipp réaffirme la nécessaire évolution de l'ISSR vers une indemnité avec une part fixe au titre de la sujétion spéciale et une part variable indexée sur les prix des carburants au titre des déplacements effectifs. Par ailleurs, le SNUipp exige que soit rétablie une indemnisation de type ISSR pour permettre de prendre en compte la sujétion spéciale liée à l'exercice sur poste fractionné.
- c- Le ministère avait annoncé la création d'une agence de remplacement à laquelle il a dû renoncer. Le SNUipp s'opposera à toute nouvelle tentative de mettre en place ce type d'agence.

### **5.2. Frais de déplacement**

- a- De nombreux collègues sont amenés à se déplacer pour les besoins du service. Le manque de moyens conduit certains d'entre eux à limiter leurs déplacements. Les missions de service public ne sont plus assurées de façon équitable sur tout le territoire, notamment en secteur rural.
- b- L'utilisation du véhicule personnel doit donner lieu à remboursements sur la base d'indemnités kilométriques, conformément à la réglementation en vigueur dans toute la fonction publique. Le remboursement des frais de déplacement est très nettement insuffisant. Le SNUipp dénonce les retards et les absences de paiement qui se sont multipliés et amplifiés. Certaines situations ne sont toujours pas régularisées.
- c- Le SNUipp rappelle sa revendication de l'indemnisation immédiate et intégrale de tous les frais inhérents aux missions, conformément au décret de 2006. Le SNUipp demande que tous les déplacements effectués pour les besoins du service donnent lieu à un ordre de mission ouvrant droit aux indemnisations. Le détail des paiements doit être communiqué à chaque collègue pour assurer contrôle et transparence.

## **6. Refuser la précarité**

Des besoins en emplois nouveaux dans les écoles sont apparus au fil des années, clairement identifiés, notamment pour l'aide à la vie scolaire, l'aide à l'animation des BCD, des TICE, l'assistance administrative, l'assistance à la vie scolaire pour la scolarisation d'enfants handicapés.

Chacun de ces emplois nécessite une formation spécifique, pour assurer des missions qui doivent être mieux définies. Pour les personnels recrutés, le SNUipp revendique une pérennisation des emplois et des postes en nombre suffisant pour répondre aux besoins des écoles, la création d'un statut relevant de la fonction publique assurant un déroulement de carrière et dénonce les suppressions de postes.

- a- Dans plusieurs départements, il est fait appel à des contractuels ou à des enseignants en CDI pour pourvoir les postes vacants du fait de l'insuffisance des recrutements. Le SNUipp rappelle qu'il est totalement opposé à ce type de recrutement, le nombre de postes au concours doit être à la hauteur des besoins, seul moyen d'empêcher durablement le recrutement de vacataires.
- b- Chaque année, EVS (emplois de vie scolaire) et AVS (auxiliaires de vie scolaire), sous contrats aidés ou sous statut d'assistant d'éducation, sont confrontés de façon massive au travail à temps partiel imposé, à la réalité des fins de contrat, à l'impossibilité des renouvellements et au retour à la case « chômage », sans réelle perspective pour une pérennisation des emplois, des postes, des personnels.
- c- Dans une période où la question de l'emploi, de l'emploi public et de la précarité est centrale, le SNUipp exige l'arrêt du recours à l'emploi précaire et revendique la création de postes statutaires de la fonction publique permettant la titularisation et la formation de tous les personnels précaires.
- d- Attaché à la défense de l'école publique et au statut de la fonction publique, le SNUipp s'opposera à tout projet qui viserait le recrutement de personnels précaires (EPEP, loi mobilité).

### **6.1. AVS et professionnalisation**

- a- En fonction de leur situation, les jeunes en situation de handicap peuvent avoir droit à accompagnement pour assurer leur scolarisation, mais aussi, dans certains cas, aux loisirs, à la vie sociale.
- b- Le SNUipp refuse tout recours à des contrats précaires ou à durée déterminée, et au temps partiel imposé. L'accompagnement doit être réalisé par des personnels qualifiés, spécifiquement formés pour cela et bénéficiant de droits reconnus. La qualification requise pour ce nouveau métier doit être de niveau IV minimum.
- c- Le SNUipp demande la création d'un véritable service public de l'accompagnement, capable d'assurer un cadre d'emploi pérenne et statutaire, permettant de garantir les droits des AVS, et d'assurer une égalité d'accès au service sur le territoire pour les familles des enfants accompagnés. La mise en place de ce service doit s'accompagner de mesures (formation diplômante, VAE, ...) permettant d'y intégrer les personnels en postes ou ceux pour qui l'on a mis fin au contrat.

### **6.2. Contrats aidés**

- a- Au 1er janvier 2010, les contrats uniques d'insertion (CUI) ont succédé aux précédents contrats aidés. Le modèle en vigueur dans le secteur non marchand (dont l'Éducation Nationale) reste celui du contrat d'accompagnement dans l'emploi. Mais des modifications importantes entrent en vigueur, en restreignant certains droits, par exemple en rendant légale la modulation horaire.
- b- L'éducation nationale n'a pas respecté ses obligations de formation pour les CAV. Le SNUipp exige la mise en place d'un dispositif contraignant de formation pour tous les contrats aidés. Il exige que les EVS aujourd'hui licenciés puissent bénéficier rétroactivement du financement de la formation à laquelle ils avaient droit.
- c- D'autre part, les textes obligent à un accompagnement particulier par un tuteur désigné par l'employeur « parmi les salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction » sans que soient définis clairement le personnel concerné, ni les conditions pour assumer cette mission.
- d- Le SNUipp dénonce les conditions actuelles de déroulement des contrats aidés dans le premier degré et revendique le droit à une véritable formation et à un accompagnement de qualité permettant de déboucher sur une qualification reconnue ou un emploi pérenne et statutaire. La réinsertion professionnelle des personnes en grande difficulté nécessite des qualifications particulières. Dans les conditions actuelles, le rôle de tuteur ne peut être tenu par l'équipe enseignante.
- e- Avec la FSU, le SNUipp revendique une rémunération correspondant à un temps complet comprenant temps de travail, formation, recherche d'emploi, sans annualisation ni modulation du temps de travail, au prétexte de rattrapage des congés scolaires.

### **6-3 Enseignants non titulaires**

Dans certains départements, il a été fait appel, depuis de nombreuses années, à des personnels non titulaires pour assurer les missions du service public d'éducation.

Le SNUipp doit exiger pour ces collègues, un aménagement de leur temps de service afin de leur permettre de préparer les concours dans de bonnes conditions. Il faut également mettre en place un plan de titularisation par liste d'aptitude, concours réservés...

## **7. Action sociale**

- a- S'inscrivant dans le cadre des mandats élaborés au congrès FSU, le SNUipp estime que l'action sociale est particulièrement insuffisante tant au plan interministériel qu'à l'Education Nationale. Le SNUipp revendique l'augmentation du budget, l'élargissement et le développement de l'action sociale (logement, petite enfance, restauration, vacances, culture, loisirs,...) envers tous les personnels, indépendamment de leur statut.
- b- Le manque de structures collectives de garde d'enfants, l'insuffisance de mesures d'accès au logement touchent l'ensemble des personnels et particulièrement les collègues en situation monoparentale, les jeunes collègues, les collègues dans certaines régions... Il exige que les moyens nécessaires soient mis en place pour que les personnels qui en font la demande puissent se loger et faire garder leur enfant.
- c- Le SNUipp dénonce l'exclusion des retraités de l'action sociale interministérielle. Il demande le rétablissement de l'aide ménagère à domicile pour les agents retraités de l'Etat.

## **8. Retraites**

- d- Pour le SNUipp, la retraite est un droit social et salarial, fruit d'une conquête syndicale. C'est aussi un élément du pacte social entre les générations, organisé sur le principe de solidarité. La solidarité doit s'organiser autour d'objectifs communs et non autour d'une pseudo-harmonisation des règles qui n'ont conduit jusqu'ici qu'à un nivellement par le bas pour tous les salariés.
- c- Le SNUipp défend le principe d'une pension permettant de maintenir le niveau de vie tout au long de la retraite. Pour cela, il faut accroître les moyens de financement, privilégier des politiques favorables à l'emploi et aux salaires et revenir sur des politiques fiscales qui ont depuis une dizaine d'années privé l'action publique de ressources considérables, en favorisant la frange la plus aisée de la population.
- a- Le gouvernement aborde la question des retraites uniquement sous l'angle des déficits. Notre système de retraite serait trop coûteux, trop généreux, et il faut préparer les salariés à faire de nouveaux sacrifices. Un nouvel allongement de la durée de cotisation ou un report des bornes d'âge (âge légal de départ, âge à partir duquel s'annule la décote) constituent de nouvelles menaces.
- b- Le financement d'une retraite solidaire impose d'autres choix. Le nombre de retraités augmente. C'est un fait démographique heureux. Mais, en 2050, sous l'effet des gains de productivité, un même nombre d'actifs produira deux fois plus de richesse. Le financement de notre système de retraite résulte donc d'un choix de société : Il faut inverser la tendance et redonner aux actifs et aux retraités une part plus importante de la richesse produite.

### **8.1. S'opposer aux régressions et construire de réelles alternatives**

- a- Les dernières réformes en France et en Europe ont conduit à affaiblir le niveau des pensions et accroître les inégalités. Pour répondre à cette baisse du niveau des pensions, les salariés sont incités à épargner davantage... Or l'effet de la crise sur les systèmes de retraites à l'étranger montre clairement que notre système de retraite par répartition est un des plus solides. La capitalisation est un danger. Pour le SNUipp, il y a urgence à faire percevoir que le régime par répartition est le meilleur et qu'on peut le pérenniser.
- b- S'il est temps aujourd'hui de « tout mettre sur la table », c'est pour enrayer la spirale régressive des réformes qui conduisent pour tous les salariés à une baisse inacceptable du niveau des pensions et un recul de l'âge de départ.

Le décalage de l'âge de départ à la retraite a pour seul objectif le décalage dans le temps de l'ouverture des droits à la retraite afin de faire partir un maximum de salariés sans qu'ils puissent bénéficier d'une retraite à taux plein.

- c- En incitant les salariés à travailler plus longtemps les dernières réformes vont à contre-sens de l'évolution de la norme salariale. Depuis plus d'un siècle, grâce aux conquêtes sociales et aux gains de productivité, la tendance historique que nous entendons maintenir, est au fil des générations, à la réduction du temps passé au travail. La situation de l'emploi des seniors (40 % des salariés sont encore en activité à 59), les difficultés d'insertion des jeunes et la prolongation des durées d'études, les périodes de chômage et d'interruption, rendent peu crédible cette perspective. Elle fragilise l'adhésion des jeunes générations au principe de la répartition.

Les dernières annonces gouvernementales sur la réforme des retraites poursuivent dans la même direction. Elles constituent un projet de régression à la fois brutal et injuste :

- Allongement de la durée de cotisation ;
- Recul de l'âge légal de départ à la retraite de 60 ans à 62 ans ;
- Augmentation du taux de cotisation des fonctionnaires qui représenterait, à terme, la perte d'une journée de salaire chaque mois ;
- Suppression de la possibilité de prendre une retraite anticipée pour les parents ayant 3 enfants...

Avec le décalage de deux ans à un rythme rapide de l'ensemble des bornes d'âge (âge d'ouverture des droits et âge de départ avec une retraite à taux plein) tous les salariés vont devoir travailler plus longtemps pour des retraites plus basses.

Les plus faibles pensions de la Fonction Publique seront particulièrement touchées avec la restriction de l'accès au minimum garanti actuellement versé à des milliers d'agents.

Le congrès du SNUipp condamne de la manière la plus nette cette contre-réforme. Le congrès en exige le retrait pur et simple.

- d- En 2007, plus de 30 % des enseignants du premier degré ont été concernés par la décote. Sous le double effet de l'allongement de la durée d'assurance et de la décote, les pensions baisseront de 30%, à âge de départ inchangé. Le versement d'un complément retraite provenant du Régime additionnel des retraites des fonctionnaires (RAFP) ne compensera pas la baisse des taux de liquidation, d'autant que ce taux de prime est particulièrement faible pour les enseignants du premier degré.
- e- Les réformes pénalisent davantage les femmes alors que le traitement moyen en fin de carrière des

enseignantes est inférieur de plus de 10 % à celui des hommes.

- f- Le SNUipp exige la suppression de la décote qui constitue une double peine pour les carrières interrompues ou incomplètes. Le mécanisme de la surcote doit par ailleurs être interrogé au regard des principes de solidarité et d'égalité, la surcote incitant les salariés (dont l'état de santé le permet – première inégalité) à poursuivre leur activité au détriment de l'insertion des jeunes (réduisant d'autant leur chance de remplir la condition de durée d'assurance – seconde inégalité).
- g- C'est pourquoi le SNUipp demande l'abrogation des décrets de 1993 et de la loi Fillon de 2003. Il exige le maintien de la retraite à 60 ans (55 ans pour les services actifs) assurant 75 % du traitement des 6 derniers mois, avec 37,5 annuités de cotisations. Il demande le retour aux 10 meilleures années pour les salariés du régime général.  
Pour les fonctionnaires, la pension est un élément du statut en lien avec le code des pensions. Le SNUipp défend ces principes. En particulier, la pension doit rester un traitement continué indexé sur l'évolution des salaires et inscrit au budget de l'Etat. En conséquence, le SNUipp s'opposera à la création d'une caisse de retraite pour les agents de la fonction publique d'Etat.
- h- De même, le SNUipp s'oppose à toute réforme qui, en fusionnant les régimes actuels, les transformerait en un régime par points ou en comptes notionnels, mimant un mécanisme proche de la capitalisation. Ce type de réforme remettrait en cause le principe d'un régime à prestation définie et le droit à la retraite pour tous, à un âge donné, et instaurant une plus grande «insécurité sociale » pour les salariés.
- i- La RAFP qui constitue un élément de capitalisation ne peut constituer une contrepartie aux dégradations des pensions. Le SNUipp demande la suppression de ce régime et l'intégration des primes et indemnités dans le cadre du calcul de la pension.

## 8.2. De nouveaux droits à conquérir

- a- Améliorer les droits à pension suppose de revenir sur la dynamique des fins de carrières dans le premier degré. L'indice de sommet de grade doit devenir le salaire de référence des 6 derniers mois pour tous.  
Le SNUipp revendique la mise en place immédiate de mesures permettant à tout collègue PE issu du corps des instituteurs, ayant effectué une carrière complète, de partir à la retraite au 11<sup>e</sup> échelon minimum.
- b- Des discussions sur l'emploi des seniors sont annoncées en 2010. L'aménagement des fins de carrière pour les enseignants, la prise en compte de la pénibilité du métier, doivent s'inscrire dans cette discussion.
- c- Le SNUipp exige que des avantages familiaux comme le départ anticipé pour les mères de 3 enfants soient maintenus et rétablis pour les mères de 3 enfants qui ont perdu ce droit. Il demande le rétablissement des bonifications pour enfants dont la suppression entraîne une dégradation des droits des femmes. Il demande l'extension de la réversion aux couples pacsés et le maintien du mode de calcul actuel. Le SNUipp revendique le droit pour tous les enseignants des écoles de partir à la retraite à la date d'ouverture des droits.
- d- Le SNUipp demande que les périodes d'étude, de formation et de précarité (recherche d'emploi, chômage...) donnent lieu à validation. Il demande à ce que la situation des collègues polypensionnés (qui ont cotisé au régime général et dans la fonction publique) soit revue. Il demande que l'Etat paye sa part en cas de surcotisation et de rachat d'années d'étude.
- e- Sans attendre l'extinction du corps des instituteurs, le SNUipp agira pour que les mesures d'assimilation en faveur des anciens instituteurs et des PEGC soient prises conformément aux engagements de 2003.

## 8.3. A la retraite, quelle prise en compte des besoins ?

- a- Quelle place dans la société, mais surtout quel statut social pour les retraités ?
- b- Celui essentiellement biologique défini par les vocables de 3<sup>ème</sup> âge, personne âgée, aîné, ... l'autre, celle qui coûte, celle qui est assistée donc à droits réduits- ou celui de citoyen de plein droit défini par son statut économique-juridique de salarié en position de retraite qui l'inscrit dans la société en solidarité avec les actifs.
- c- Pour s'exercer pleinement, cette citoyenneté nécessite la mise en œuvre d'un nouveau Service Public des retraités et personnes âgées prenant en compte leurs spécificités (réseau social, prévention, lieux de vie, dépendance...) seul à même de lutter contre les inégalités sociales, géographiques qui traversent le monde des retraités.  
Le SNUipp avec la FSU combat les discriminations qui tendent à écarter de la vie sociale, économique ou civique des personnes en raison de leur âge.

## Motion intégrée

*Avec les syndicats de la FSU, avec ses militants retraités, le SNUipp doit construire un syndicalisme retraité, intégré et solidaire avec les actifs, le seul qui permette aux actifs et aux retraités d'exprimer des revendications en cohérence et non en opposition.*

*L'enjeu sociétal et politique est tel qu'on doit se poser la question du passage d'un syndicalisme strictement professionnel à un syndicalisme plus ouvert prenant en compte l'ensemble de la vie et donc de l'activité des retraités, des personnes âgées, des personnes dépendantes.*

*Le syndicalisme, le mouvement social ne peuvent se passer de l'apport des retraités pour peser dans le rapport de force. Les retraités, quant à eux, ont besoin d'un syndicalisme qui prenne en compte dans ses mandats comme dans son activité leurs revendications spécifiques en même temps qu'il préserve les emplois, l'activité économique, les avantages sociaux, les services publics...*

## **9. Les PEGC et le collègue**

- a- Dans les collèges, PEGC et certifiés enseignent aux mêmes élèves et ont les mêmes responsabilités, ils continuent à avoir des rémunérations très différentes. L'engagement de 1993 d'« ouvrir aux PEGC des perspectives de carrière désormais identiques à celles des certifiés », reste à concrétiser. Le ministère refuse de faire des deux derniers échelons la fin de carrière de tous les PEGC. Ce n'est pas acceptable.
- b- On dénombre 6965 PEGC en activité, dont 0,8% en classe normale, 23,2% en hors-classe et 76% en classe exceptionnelle. Si aujourd'hui, plus des 3/4 des PEGC bénéficient du grade classe exceptionnelle, l'accès à ce grade reste trop tardif (proche de 56 ans). La possibilité pour tous d'accéder aux indices terminaux (4ème et 5ème échelons de la classe exceptionnelle), n'est toujours pas acquise. En effet, seulement 8,23 % de l'ensemble des PEGC y sont parvenus (552 collègues sont au 4ème échelon, 20 au 5ème).
- c- L'extinction de la classe normale devait être réalisée à la rentrée 2004 par l'accès de tous à la hors-classe ; c'était l'engagement pris par le ministère en janvier 2002. Il ne reste plus que quelques PEGC classe normale, bloqués par leur administration. Le ministère doit prendre ses responsabilités et décider de la mise en extinction effective de la classe normale.
- d- L'extinction de la hors classe, objectif envisagé en 2007 par le ministère pour la rentrée 2009, doit être réalisée. Ce qui signifie l'application d'un ratio promus/promouvables de 100%.
- e- Les orientations négatives introduites depuis 2005, pour l'accès à la hors-classe des certifiés, professeurs d'EPS et PLP se traduisent depuis 4 ans par des règles d'accès à la classe exceptionnelle des PEGC qui diffèrent d'une académie à l'autre. Les barèmes académiques désormais fondés sur le mérite permettent à l'administration de soumettre les promotions aux avis des hiérarchies locales, d'exclure des collègues de cette fin de carrière légitime et donc de remettre en cause le droit pour chaque PEGC d'accéder à la classe exceptionnelle.
- f- Le SNUipp revendique, concernant les promotions de grade, le retour aux règles d'accès nationales fondées essentiellement sur l'ancienneté de carrière.
- g- Le SNUipp poursuivra ses interventions pour l'application de taux de promotions assurant l'extinction effective de la hors classe, pour la réduction du nombre d'échelons et pour la réduction des durées de passage d'échelon à la classe exceptionnelle.
- h- S'agissant des PEGC retraités (dont le nombre était de 50694 au 31.12.2009), plus de 35% d'entre eux sont pensionnés avec le grade classe normale et n'ont donc, de ce fait, pratiquement pas bénéficié des mesures de revalorisation de 1989. Nous demandons que l'extinction effective de la classe normale et de la hors classe s'accompagnent de mesures d'assimilation pour les PEGC partis en retraite avec l'un de ces grades.

## **10. Enseignants hors de France**

- a- Pour préserver la qualité de leur enseignement, les établissements du réseau ont besoin d'un nombre plus important de personnels titulaires détachés et de recrutés locaux mieux formés. Le SNUipp revendique un recrutement dans la transparence selon des critères établis et connus de tous.
- b- Les collègues recrutés locaux sont les plus nombreux dans le réseau. Ils subissent en premier chef les conséquences des restrictions budgétaires. Leurs conditions de recrutement, de formation, de rémunération ou de protection sociale doivent être améliorées et éviter ainsi plus de précarité.
- c- Le SNUipp réaffirme son attachement au statut de résident qui garantit aux personnels une position de détachement, un salaire indiciaire et des droits sociaux "fonction publique" et n'impose pas de limitation du temps de séjour. Il demande la création de tous les supports budgétaires nécessaires à la résorption des titulaires non résidents.
- d- Le SNUipp revendique, pour les collègues à l'étranger, l'extension des droits dont bénéficient les personnels en France (congrés, temps partiels ...)