

## Thème 2

### UN STATUT PROTECTEUR DES PERSONNELS ET DU SERVICE PUBLIC, ROMPRE AVEC L'OPACITÉ ET LE MÉRITE

#### Préambule

Depuis des années, nos métiers sont dévalorisés du fait notamment de l'absence d'une politique salariale à la hauteur des enjeux : écrasement des grilles de rémunération, mesures sectorielles faibles, missions supplémentaires, longues périodes de gel de la valeur du point d'indice et insuffisance des mesures ponctuelles de sa revalorisation au regard de l'évolution du coût de la vie. L'augmentation de la part des primes et indemnités dans la rémunération des enseignant-es entraîne une baisse du financement des pensions et des montants pour les futur-es retraité-es ainsi qu'une aggravation des inégalités salariales entre les femmes et les hommes, et contribue à la paupérisation du métier.

Les enseignant-es sont donc parmi celles et ceux qui subissent le plus en matière salariale les conséquences de la politique néolibérale mise en place depuis des années, illustrée par l'austérité sur les salaires menée entre 2011 et 2021. Le projet de loi de S. Guerini, ministre en charge de la Transformation et de la Fonction publiques, basé sur une rémunération au mérite, notion sans contenu, ne fera qu'accentuer le décrochage des rémunérations. Aucune nouvelle mesure salariale n'est ainsi envisagée pour 2024 malgré les promesses électorales, ce qui ne fera qu'accentuer davantage la perte d'attractivité du métier. Le SNUEP-FSU considère qu'il y a urgence : dès 2024, la valeur du point d'indice doit être augmentée de 20 % afin de faire face à l'inflation et permettre un rattrapage des salaires des enseignants à celui d'un homologue équivalent membre de l'OCDE.

Le projet de loi sur la Fonction publique sera sans en douter la suite logique de la loi de *Transformation de la Fonction publique*. Le SNUEP-FSU combattra ce projet porteur d'un nouvel accroissement de la précarité, d'une menace contre le statut et de nouveaux outils managériaux contre la Fonction publique de carrière et l'égalité salariale.

Le statut est aussi menacé par la réforme des lycées professionnels menée par l'ex-ministre déléguée à l'enseignement et la formation professionnels (C. Granjean), sur commande d'E. Macron. L'annualisation, le glissement vers des missions de conseiller en formation, les emplois du temps fluctuants ainsi que l'accroissement du travail invisible (administratif, coordination...), trop souvent contraint, participent à l'augmentation du travail empêché et contribuent à l'épuisement professionnel.

Le SNUEP-FSU combattra toute modification statutaire ayant pour conséquence d'annualiser le temps de travail, de contractualiser nos métiers ou de dégrader les conditions de travail des personnels, titulaires comme contractuels de la voie professionnelle.

#### 1. Poursuite de la destruction de la Fonction Publique et des services publics.

##### 1.1. L'abrogation de la loi TFP, un incontournable pour les agent-es et les usager-es

Avec ses gouvernements successifs, E. Macron s'inspire du privé pour transformer la Fonction Publique et les services publics. Contrats de projet et accroissement du recours à des agent-es contractuel-les, rupture conventionnelle, cadre réglementaire des instances représentatives (CSA) amoindri, compétences des CAP réduites, la loi de Transformation de la Fonction Publique (TFP) est l'outil législatif pour imposer une nouvelle gestion des agent-es au détriment de l'intérêt général. Le remplacement des CT et CHSCT par les CSA s'est traduite par une diminution du nombre de représentant-es des personnels qui continuent de se battre pour conserver des capacités d'analyse et d'action dans les instances.

Plus de quatre ans après sa promulgation, les conséquences de la loi TFP rejoignent malheureusement les analyses du SNUEP-FSU : services publics toujours plus dégradés pour les usager-es (le manque de PLP en est un exemple), droits restreints pour les agent-es avec une iniquité et une opacité grandissante dans les opérations de gestion, un dialogue social qui dans les faits n'en est pas un.

Les élections professionnelles de décembre 2022 ont enregistré des baisses de participation de 2,8 points au CSA ministériel et surtout de 5 points pour la CAP nationale regroupant les corps du second degré (certifié-es, agrégé-es, PLP, PEPS, CPE, Psy-EN), conséquence de la suppression des compétences des CAP concernant les mutations et les promotions.

55 Le SNUEP-FSU continue de revendiquer l'abrogation de cette loi avec l'objectif de conquérir de  
 56 nouveaux droits statutaires pour les personnels, incluant de la transparence dans les opérations de  
 57 carrière.

### 58 **1.2. Pour une organisation territoriale propre à l'Éducation nationale**

59 Avec le souci d'éloigner toujours plus les usager-es et les agent-es des centres de décisions, le projet  
 60 de coller l'organisation territoriale de l'Éducation nationale à celle des grandes régions est toujours  
 61 d'actualité. La création des régions académiques, tutélaires des académies, n'étant qu'une transition.  
 62 Le SNUEP-FSU dénonce la vision technocratique et centralisatrice de cette organisation territoriale qui  
 63 n'est pas sans conséquences sur la gestion des personnels.

64 Le SNUEP-FSU demande que les dotations financières pour chaque élève soient identiques dans toutes  
 65 les régions.

66 Le dessaisissement des personnels et de leurs représentant-es se déploie aussi localement. Depuis la  
 67 rentrée 2021, les chef-fes d'établissement décident seul-es de l'ordre du jour des CA des collèges,  
 68 lycées et EREA, et la commission permanente, quand elle est installée, a un pouvoir décisionnel sur les  
 69 compétences qui lui sont déléguées. Ces nouveautés réduisent la participation de la communauté  
 70 éducative à la prise de décision.

71 Pour le SNUEP-FSU, le CA doit voter l'ordre du jour. Aussi, ses compétences ne doivent pas être  
 72 déléguées, la commission permanente et/ou le groupe de travail se limitant aux questions à soumettre  
 73 au CA.

74 Pour le SNUEP-FSU, les CA doivent pouvoir mettre en place une commission permanente, avec ses  
 75 prérogatives d'avant le décret 2021, permettant l'étude approfondie de certains sujets, pour en  
 76 présenter une synthèse au CA qui doit rester la seule instance décisionnaire.

### 77 **1.3. Paritarisme : pour un fonctionnement démocratique et transparent**

78 Depuis la mise en place de la loi TFP, l'ensemble des dispositions statutaires qui garantissaient un cadre  
 79 collectif ont explosé. Avec des CAP qui se tiennent uniquement sur les recours et le disciplinaire, elles  
 80 sont en partie vidées de leurs sens premiers à savoir une garantie du traitement équitable de  
 81 l'ensemble des collègues et des droits qui en découlent. Dans la plupart des situations, les collègues  
 82 se retrouvent seul-es face à l'administration qui apporte rarement les réponses nécessaires et induit  
 83 un sentiment de défiance jamais vu auparavant. L'objectif est de laisser les individus seul-es face à leur  
 84 hiérarchie et d'en faire des collègues les plus corvéables possibles en les rendant dépendant de leur  
 85 hiérarchie. Cela permet d'appliquer plus facilement l'ensemble des réformes et modifications  
 86 statutaires qui en sont le corollaire. Le remplacement des CHSCT par les FS-SSCT a confronté, au  
 87 moment des élections professionnelles, les OS à des calculs d'apothicaires afin d'obtenir des listes de  
 88 collègues pour les CSA. C'est ainsi que des collègues se voient siéger dans un nombre important  
 89 d'instances en perdant parfois en expertise et souvent dans un épuisement lié aux différentes  
 90 réunions.

91 Le SNUEP-FSU exige le retour à des CAP par corps, compétentes en matière d'avancement et de  
 92 mobilités, ainsi que des CHSCT déconnectés des CSA. C'est à ces conditions que nous retrouverons un  
 93 service public avec les valeurs que le SNUEP-FSU défend : la continuité du service, la protection du  
 94 fonctionnaire et l'égalité de traitement, indispensables.

95

## 96 **2. Statut et carrière**

### 97 **2.1. Pilotage des établissements par les directions**

98 L'objectif du gouvernement est de casser le statut en décentralisant le plus possible les opérations de  
 99 gestion et en accordant aux chef-fes d'établissement un pouvoir accru, entre autres, l'organisation de  
 100 la continuité pédagogique. En matière de mutations, les postes POP, SPEN et SPEA sont de plus en plus  
 101 fréquents, renvoyant ainsi le recrutement au local. Pour l'avancement et les promotions, outre les  
 102 rendez-vous de carrière, les CdE auraient une part importante sur la possibilité d'accès à la classe  
 103 exceptionnelle des collègues. Ces dernier-es deviendraient ainsi dépendant-es de leur hiérarchie pour  
 104 une promotion éventuelle avec un risque d'opposition.

105 Le Pacte en est la pire démonstration puisqu'il confère au CdE un pouvoir en termes de rémunération.  
 106 Pour le SNUEP-FSU, c'est un asservissement des agent-es et la promotion du clientélisme.

107 Le SNUEP-FSU exige que l'ensemble des prérogatives en termes d'avancement et de mutations restent  
 108 du domaine national et académique, indépendant du bon vouloir de la hiérarchie locale. Pour le  
 109 SNUEP-FSU, c'est un asservissement des agent-es.

**110 2.2. Pacte LP**

111 Le ministère, sous prétexte de revalorisation, a introduit pour la rentrée 2023-2024 le pacte dans les  
112 établissements scolaires. Pour le SNUEP l'objectif est assez clair, il s'agit d'une casse sans précédent du  
113 statut du fonctionnaire avec une contractualisation de nos métiers et missions. Au travers de ce pacte,  
114 nous voyons poindre entre autres, l'annualisation des services. D'ores et déjà les effets pervers se font  
115 jour avec par exemple des menaces de formations supprimées pour les collègues si les pactes ne sont  
116 pas suffisamment signés dans l'établissement. Ce chantage inacceptable a des conséquences sur les  
117 conditions de travail et le collectif au sein de nos établissements. Cela provoque une « concurrence  
118 malsaine » et une dégradation des relations entre les collègues.

119 Pour le lycée professionnel, ce sont quinze missions dont douze spécifiquement liées à la réforme du  
120 LP qui sont proposées.

121 Dans de nombreux cas, les missions sont dévoyées et permettent une rétribution discutable voire  
122 illégale sans se soucier de l'intérêt général et avec une forme de détournement d'argent public. En  
123 paupérisant le métier d'enseignant-e depuis des années, la politique des gouvernements successifs  
124 oblige certain-es de nos collègues, pourtant contre ce dispositif, à utiliser le pacte comme moyen  
125 d'augmentation de leur rémunération. Ce n'est pas sans conséquences sur leur travail, leur santé et  
126 les priorités pédagogiques.

127 De gros risques sur le lien entre l'avancement et la signature du pacte sont à craindre. Une forme de  
128 chantage sous-jacent pourrait s'instaurer.

129 Le pacte permet des groupes réduits pour certaines classes en fonction des enseignant-es pacté-es et  
130 des disciplines, créant une inégalité de traitement inacceptable entre les élèves, les filières et le travail  
131 des collègues.

132 Des disciplines comme les LV2 optionnelles, par exemple, rentrent dans le pacte. Des certificats de  
133 spécialisation (ex mentions complémentaires) et FCIL y seraient également liés, impactant fortement  
134 les Dotations Globales et dégradant les conditions de travail des collègues, d'études des élèves tout en  
135 amenant à des suppressions massives de postes.

136 Les missions de remplacement de courte durée, justifiées par les directions afin que les élèves ne soient  
137 pas libérés de cours, sont régulièrement assurées sans aucune continuité et sens pédagogique, pour  
138 répondre à une politique d'affichage, cachant le manque d'enseignants dans certaines disciplines.

139 Le SNUEP-FSU exige la suppression du pacte, destructeur de notre statut, créateur d'inégalités, de  
140 concurrence, (Mayotte) de frustrations et de conflits et revendique une véritable revalorisation des  
141 salaires par un rattrapage conséquent et une forte augmentation du point d'indice, à l'aide notamment  
142 des moyens finançant le pacte.

**143 2.3. Obligations de service et conditions de travail**

144 L'organisation de l'année de terminale proposée par l'ex-ministre déléguée est une nouvelle attaque  
145 contre le lycée professionnel et ses personnels avec une tentative non dissimulée de détruire notre  
146 statut par la mise en place de l'annualisation du temps de travail. L'application du pacte et de ses  
147 missions annualisées y contribue.

148 Le SNUEP-FSU réaffirme son opposition à toute forme d'annualisation du temps de travail.

149 Le SNUEP-FSU continue de revendiquer une obligation de service de 15 heures hebdomadaires de face  
150 à face élèves et 3 heures de concertation permettant un réel travail en équipes disciplinaires,  
151 pluridisciplinaires et pluriprofessionnelles. Il s'opposera à toute modification des ORS et des  
152 ventilations de service en cours d'année.

153 Le SNUEP-FSU continue de dénoncer la multiplication des HSA, variable économique permettant de  
154 supprimer des postes, et revendique la suppression des deux heures supplémentaires non refusables.

**155 2.4. Revalorisation**

156 Depuis la mise en place du PPCR et des nouvelles grilles en 2017, le rattrapage salarial dû aux  
157 nombreuses années de gel du point d'indice n'a pas eu lieu. Le décrochage salarial continue pour les  
158 personnels de l'éducation nationale, perte de l'équivalent de 1 SMIC par mois en 43 ans et ce ne sont  
159 pas les maigres revalorisations du point d'indice, le doublement de la prime ISOE ou l'alignement des  
160 primes ISOE modulables sur le plus fort taux qui ont pu changer la donne. Le ministre G. Attal, à peine  
161 nommé, a anéanti tout espoir à la rentrée 2023 en affirmant haut et fort "qu'ils ont fait beaucoup pour  
162 les enseignants et que le dossier salaires est clos", ce qu'a confirmé le ministre S. Guerini pour l'année  
163 2024.

164 Au contraire, plutôt que de réellement prendre le problème à bras le corps, le gouvernement botte en  
165 touche et préfère mettre en place des primes plus discriminatoires les unes que les autres car elles ne  
166 concernent qu'une partie de la profession. L'exemple le plus frappant est la mise en place de la prime  
167 d'attractivité, qui n'a d'attractivité que le nom, ne concernant que les agent-es du 1er au 9ème  
168 échelon. C'est par une véritable revalorisation de tous les personnels, sans contrepartie, que le  
169 gouvernement pourra rendre le métier plus attractif.

170 Encore une fois, les bilans sociaux dévoilés en 2023 montrent une inégalité professionnelle F/H quant  
171 à la rémunération et notamment sur les primes. Ce n'est donc pas en multipliant primes et indemnités  
172 que l'on augmentera les rémunérations pour toutes et tous ; par contre, ce choix va aggraver les  
173 inégalités F/H.

174 De plus la mise en place du "pacte" en cette rentrée 2023 accentue les inégalités entre collègues, car  
175 il n'y a pas assez de parts fonctionnelles pour tout le monde (dixit l'ex-ministre de l'EN G. ATTAL), et  
176 aggrave encore plus celles entre les femmes et les hommes. Cela dégrade toujours plus les conditions  
177 de travail des agents par une multiplication des missions pour espérer gagner un petit peu plus à la fin  
178 du mois.

179 Comme lors du congrès de Dijon, le SNUEP-FSU continue de réclamer une augmentation annuelle du  
180 point d'indice, indexée à minima sur l'inflation, ainsi que l'attribution immédiate de 85 points d'indice  
181 pour tous les échelons et la mise en place d'une réelle politique de rattrapage des pertes salariales  
182 depuis plus de vingt ans sans condition. Il est donc toujours plus que nécessaire de revoir entièrement  
183 les grilles, avec notamment la suppression de la HC et de la CEx, sources d'inégalités.

184 Le SNUEP-FSU réaffirme son mandat pour une grille unique de 13 échelons avec une entrée dans le  
185 métier à l'indice 557 et un dernier échelon correspondant à l'échelon sommital des agrégé-es pour  
186 toutes et tous à la fin d'une carrière complète. De même, toutes les primes et indemnités doivent être  
187 totalement intégrées au traitement indiciaire pour une vraie revalorisation salariale et une prise en  
188 compte complète dans le calcul de la pension.

## 189 **2.5. Avancement de carrière**

### 190 **2.5.1 Classement**

191 Le SNUEP-FSU rappelle que de plus en plus de collègues PLP choisissent l'enseignement public après  
192 des parcours professionnels divers et variés.

193 Après de longues années de combat, le SNUEP-FSU et la FSU ont réussi à faire bouger les lignes et faire  
194 avancer les règles de classement avec la suppression du statut de cadre et la prise en compte de  
195 l'ensemble des années dans le privé. Le SNUEP-FSU se félicite de la mise en place de ces règles avec un  
196 cadrage national mais continuera le combat pour une prise en compte à 100% des années  
197 professionnelles précédant l'entrée dans le métier d'enseignant.

198 La clause de sauvegarde reste une bonne chose même si force est de constater que les disparités de  
199 traitement demeurent.

### 200 **2.5.2. Avancement et promotions**

201 Les annonces du ministère sur les nouvelles modalités d'avancement et de promotions sont plus  
202 qu'inquiétantes. Outre la modification des conditions d'accessibilité à la classe exceptionnelle et une  
203 augmentation de la représentation du grade (10,5% du corps désormais), dont se félicite le SNUEP-  
204 FSU, la DGRH rebat les cartes en remettant en avant l'accès au mérite pour ce grade. Désormais l'accès  
205 se fera dès le 5ème échelon de la hors-classe avec inscription à la liste des promouvables par avis du  
206 CDE et de l'inspecteur. Le SNUEP-FSU continuera de s'opposer à toute forme de mérite et à toute  
207 discrimination à l'avancement pour les collègues, soumis-es au bon vouloir de leur hiérarchie.

208 Le SNUEP-FSU rappelle sa position pour une grille d'avancement unique de 13 échelons au rythme le  
209 plus rapide pour arrêter avec les disparités entre les collègues. Toutes et tous doivent terminer leur  
210 carrière à l'indice le plus élevé sans barrière.

211 Le SNUEP-FSU se félicite de l'augmentation des taux de promotion vers la HC, permettant à plus de  
212 collègues d'y accéder et ce plus tôt dans leur carrière. Néanmoins, en attendant sa suppression et son  
213 remplacement par la grille d'avancement unique à 13 échelons, le SNUEP-FSU continuera le combat  
214 pour une modification des barèmes d'accès à ce grade favorisant l'ancienneté afin de permettre à tous  
215 les agent-es proches de la retraite d'y accéder.

216 Il reste encore plus de 1100 collègues, n'ayant pas eu de RDV de carrière, qui n'ont pas encore accédé  
217 à la HC. Le SNUEP-FSU exige une revalorisation de leur barème afin qu'ils/elles accèdent au grade  
218 supérieur en priorité.

219 Le SNUEP-FSU rappelle son attachement à la transparence et à l'équité de traitement entre collègues  
220 et demande à ce que les oppositions à avancement et promotions soient automatiquement examinées  
221 en CAP. De même, tout·e agent·e doit pouvoir faire un recours en cas de non-promotion devant la  
222 commission paritaire compétente.

223 Pour le SNUEP-FSU, l'avancement doit être complètement déconnecté de l'évaluation.

## 224 **2.6. Évaluation**

225 Malgré les multiples interventions du SNUEP-FSU dans les académies au niveau des établissements ou  
226 des rectorats, les évaluations dans le cadre du PPCR restent beaucoup trop souvent empreintes de  
227 jugement voire de préjugés.

228 Le SNUEP-FSU rappelle que les RDV de carrière, ou les visites conseil, doivent rester des moments  
229 d'échanges de pratiques et de discussion sur l'ensemble de la carrière entre le/la collègue et son  
230 inspecteur·trice. Trop souvent ces dernier·es se cantonnent à une évaluation de la séance et oublient  
231 trop vite l'appréciation de la carrière dans sa globalité, basculant dans une posture hiérarchique  
232 punitive et non constructive.

233 Le SNUEP-FSU continue de revendiquer une évaluation répondant aux besoins des collègues,  
234 prioritairement en début de carrière, avec un réel rôle d'accompagnement, de formation et de conseil  
235 sur les pratiques, nécessitant une vraie relation de confiance et de respect professionnel entre les  
236 personnels d'enseignement, d'éducation et leur hiérarchie.

237 Le SNUEP-FSU exige un renforcement du corps d'inspection et s'oppose à toute délégation de ses  
238 tâches à des chargé·es de mission ou des DDF.

## 239 **2.7. Mutations**

240 Le décret de juin 2022 qui permet aux PLP d'enseigner dans tous les lycées et collèges n'est  
241 concrètement pas appliqué en ce qui concerne la mobilité. En effet, il n'est pas possible aux PLP  
242 d'accéder à une mutation interacadémique par ce biais, le ministère renvoyant cela uniquement sur  
243 l'INTRA. Dans les faits, dans certaines académies, cette possibilité très rare n'est offerte que sur  
244 quelques postes restés vacants.

245 Ce dispositif vendu par le ministère comme une mobilité supplémentaire aux PLP, n'est qu'un prétexte  
246 à la mise en place de la réforme du LP et du plan social qui en découle. C'est notamment le cas pour  
247 les collègues de tertiaire avec les suppressions annoncées dans ces disciplines et filières.

248 Le ministère a instauré le mouvement POP en 2022 sans être capable d'en définir ni le contenu, ni la  
249 pertinence. Les académies ont été contraintes de proposer des postes non profilés, qui ne trouvent  
250 d'ailleurs pas preneur, servant la plupart du temps à contourner le mouvement national en donnant  
251 la main mise aux CdE, bloquant ainsi le mouvement.

252 Le SNUEP-FSU demande la suppression de ces postes POP, véritable fiasco faisant la part belle au  
253 clientélisme.

254 Pour le moins, le SNUEP-FSU exige qu'un recours soit possible sur le mouvement POP pour une  
255 transparence des opérations.

256 Le SNUEP-FSU demande que les postes spécifiques nationaux redeviennent des postes porteurs d'une  
257 réelle spécificité dans les métiers. Pire encore est la situation des postes spécifiques académiques  
258 permettant la plupart du temps un recrutement local avec des colorations adaptées au profil de la  
259 personne envisagée.

260 Le SNUEP-FSU exige une limitation stricte des postes SPEA et la fin des postes spécifiques lors de la  
261 création de la discipline.

262 Le SNUEP-FSU demande que les collègues postulant sur un poste spécifique ou profilé aient un retour  
263 des avis CdE et corps d'inspection.

264 En ce qui concerne le mouvement général, le SNUEP-FSU revendique toujours un mouvement à un  
265 tour, y compris sur des postes précis. En attendant, le SNUEP-FSU demande un barème national  
266 permettant à des collègues d'obtenir l'académie souhaitée au bout de 7 ans maximum.

267 Le SNUEP-FSU exige des groupes de travail nationaux pour l'étude des bonifications médicales et CIMM  
268 (Centres d'Intérêts Matériels et Moraux) afin de mettre fin à l'opacité dans l'attribution et aux  
269 disparités de traitement entre les académies.

270 Le SNUEP-FSU demande le rétablissement de la prise en compte de la situation de parent isolé.  
271 Sur le mouvement 2023, le ministère a décidé de façon unilatérale d'exclure la possibilité de recours  
272 dans les DROM et la Corse sans que les OS puissent soutenir les dossiers des collègues.

273 Le SNUEP-FSU exige que l'ensemble des recours puisse être porté par les OS, quelle que soit l'académie.

274

**3. Égalité professionnelle**

276 Les inégalités salariales perdurent entre les femmes et les hommes. La politique du gouvernement et  
 277 ses réformes successives contribuent à les renforcer. C'est le cas de la réforme des retraites de 2023  
 278 puisque les femmes sont plus impactées par la précarité du monde du travail, transformant en mirage  
 279 le minimum de pension annoncé à 1200 euros pour une carrière complète. Les métiers les plus  
 280 féminisés sont aussi les plus précaires, les moins rémunérés et ne sont pas couverts par les critères de  
 281 reconnaissance de la pénibilité.

282 Dans la Fonction publique, la réforme des retraites de 2003 a supprimé les bonifications pour enfants  
 283 nés après le 1er janvier 2004. Le SNUEP-FSU doit exiger le rétablissement de ce dispositif.

284 Du côté des carrières et des salaires des femmes, l'Éducation nationale ne respecte pas les  
 285 engagements pris dans les axes 2, 3 et 4 des plans d'action Égalité. Au contraire, elle développe des  
 286 dispositifs (Pacte, heures supplémentaires, formations et réunions hors temps de service...) qui  
 287 aggravent les inégalités salariales femmes/hommes. Le SNUEP-FSU participera à porter dans toutes les  
 288 instances cette exigence d'égalité salariale et investira les plans d'action égalité afin de réduire et  
 289 d'éradiquer les écarts de carrière et de rémunération. Le SNUEP-FSU s'oppose à la transposition de  
 290 l'Index Égalité du privé dans le public – cet outil de mesure, récemment analysé par la recherche,  
 291 comme jouant contre l'égalité femmes/hommes.

292 Le nouveau plan 2024-2026 d'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes propose  
 293 désormais 7 axes au lieu de 5 précédemment.

294 L'axe 6 porte sur la Santé des femmes, dont les questions spécifiques ont été jusqu'ici trop peu prises  
 295 en compte.

296 ALD menstruelle, endométriose, remboursement intégral de tout type de contraception, lutte contre  
 297 la précarité menstruelle, délai de carence dès le premier jour de l'arrêt de travail en cas de fausse  
 298 couche, etc., le SNUEP-FSU portera ces sujets lors des différents groupes de travail en attendant la  
 299 suppression du délai de carence pour toutes et tous.

300 L'axe 7, sur la Culture de l'égalité (communication, sensibilisation, formation) ne doit pas être juste  
 301 une coquille vide donnant bonne conscience au Ministère. Le SNUEP-FSU veillera à ce que les  
 302 propositions de campagnes de communication, les formations proposées débouchent sur des actions  
 303 concrètes améliorant la visibilité des problématiques liées aux femmes.

304 Le ministère souhaite également instaurer du mérite pour les promotions de grade. Le SNUEP-FSU  
 305 rappelle que le mérite est source de fortes inégalités de carrière entre les femmes et les hommes. Si  
 306 l'action syndicale a permis d'améliorer l'écriture des lignes directrices de gestion en ce qui concerne  
 307 l'égalité professionnelle, les intentions affichées peinent à être suivies d'effets, leur application est  
 308 inégale selon les rectorats, les indicateurs ne sont que partiellement publiés. Le ministère doit se  
 309 donner les moyens de diagnostiquer les inégalités salariales et les éradiquer.

310

**4. Formation des PLP**

312 La réforme de la formation mise en place par la loi pour l'école de la confiance était présentée comme  
 313 un moyen de renforcer l'attractivité des métiers enseignants et lutter contre la crise de recrutement.  
 314 Développement de la préprofessionnalisation, déplacement du concours en fin de master n'ont fait  
 315 que renforcer la crise de recrutement. Dans la voie professionnelle, depuis 2020, ce sont près de 1 400  
 316 postes qui n'ont pas été pourvus (sur un peu plus de 7 400). A l'heure où une nouvelle réforme est en  
 317 projet, le SNUEP-FSU rappelle son opposition à la réforme Blanquer et s'inquiète d'une future réforme  
 318 aux effets dévastateurs.

**4.1. Recrutement et formation universitaire Initiale****4.1.1. Les dispositifs de pré-pro**

321 Le SNUEP-FSU rappelle son opposition aux dispositifs de préprofessionnalisation. AED prépro et master  
 322 en alternance qui, sous couvert de mieux préparer les étudiant.es aux métiers, les mettent dans une  
 323 situation de précarité en les plaçant en responsabilité pour une faible rémunération. Le SNUEP-FSU  
 324 demande l'abandon de ces dispositifs et continue de porter la nécessité de mettre en place des pré  
 325 recrutements.

**4.1.2. Parcours de formation**

327 Pour le SNUEP-FSU, il est urgent de mettre en place dans chaque académie des parcours spécifiques  
 328 cadrés nationalement et préparant à l'enseignement en lycée professionnel. Ces formations doivent

329 allier pédagogie, didactique, connaissance du système éducatif, formation à l'enseignement adapté,  
330 tout en s'appuyant sur des stages d'observation et de pratique accompagnée. Le SNUEP-FSU rappelle  
331 son attachement au cadre universitaire de la formation.

#### 332 **4.1.3. Concours**

333 Si le nombre de places aux concours s'était stabilisé sur les dernières sessions, pour la session 2024 les  
334 places aux CAPLP sont encore réduites, alors que les résultats des dernières années sont inquiétants.  
335 Le SNUEP-FSU demande un plan pluriannuel de recrutement pour répondre aux besoins.

336 Pour le SNUEP-FSU, la crise des concours ne doit pas être une excuse pour les supprimer. Le SNUEP-  
337 FSU rappelle son attachement à l'accès, par un concours national dans le second degré, aux statuts de  
338 la Fonction Publique et aux métiers de l'enseignement et de l'éducation. Le concours doit garantir un  
339 haut niveau de qualification. Le SNUEP-FSU revendique un réexamen des concours et de la formation,  
340 en concertation avec les organisations syndicales représentatives. Pour les enseignants des matières  
341 professionnelles, les épreuves du concours doivent garantir une réelle pratique du métier enseigné.

#### 342 **4.2. Entrée dans le métier**

343 Avec la réforme Blanquer, la majorité des stagiaires se retrouve désormais à temps plein. Pour le  
344 SNUEP-FSU, c'est une situation inacceptable. Si l'arrêté du 4 février 2022 prévoit un allègement de  
345 service pour les stagiaires qui ne seront pas à mi-temps en formation à l'INSPÉ, afin de leur permettre  
346 de suivre leur « parcours d'approfondissement » ou « de consolidation », rien n'est prévu  
347 concrètement. Pour le SNUEP-FSU, il est nécessaire d'améliorer les conditions de stage pour rendre les  
348 métiers de nouveau attractifs avec un réel accompagnement. Enseigner est un métier qui s'apprend,  
349 l'entrée dans le métier se doit donc d'être progressive.

350 Pour le SNUEP-FSU, la prévention au travail doit faire partie des formations obligatoires des  
351 professeur-es stagiaires et tous les personnels doivent pouvoir en bénéficier via la formation continue.  
352 Le SNUEP-FSU rappelle son mandat d'un niveau de qualification des enseignants reconnu par la  
353 délivrance du Master.

#### 354 **4.3. Formation continue**

355 La formation continue, rendue obligatoire par la loi sur l'Ecole de la confiance, se réduit trop souvent à  
356 un outil de gestion des ressources humaines, à une adaptation aux réformes imposées par le ministère.  
357 Pour le SNUEP-FSU, la formation doit se faire sur le temps scolaire (comme le prévoit le Code du Travail)  
358 et en présentiel. Nous refusons le développement grandissant de la formation à distance (e-learning),  
359 à caractère obligatoire, ainsi que toutes les formations durant les vacances scolaires. L'avancement de  
360 carrière ne doit pas être lié à l'engagement dans une action de formation continue.

361 Pour le SNUEP-FSU, la formation continue doit toucher l'ensemble des personnels de lycée  
362 professionnel.

363 Les Conseils académiques de la formation (CAF) créés en 2019 doivent être une émanation des CSA.  
364 Ces CAF doivent pouvoir jouer pleinement leur rôle de conseil auprès de l'EAFC. Les formations mises  
365 en œuvre doivent répondre aux besoins exprimés des collègues tout en s'appuyant sur les INSPÉ.

366 Le SNUEP-FSU s'oppose à une formation continue s'appuyant sur la mise en œuvre d'un portfolio ou  
367 livret de compétences ou la délivrance d'open badge, outils managériaux et infantilisants pour les  
368 personnels.

#### 369 **4.4. Congé de formation**

370 Le SNUEP-FSU revendique plus de moyens, conformément à la loi (au moins 2,5 %), pour des congés  
371 de formation afin de réduire les délais d'obtention et de satisfaire les demandes des collègues,  
372 auxquelles certains renoncent au vu de la faiblesse des moyens affichés.

373 Le SNUEP-FSU constate que trop peu d'entre eux/elles sont informé-es de leurs droits dans ce domaine  
374 et réaffirme ses mandats précédents concernant le droit à congé de formation (rémunération à 100%,  
375 SFT...).

#### 376 **5. Reconversion – mobilité**

377 Avec la fin des compétences des CAP sur les opérations de mobilités, les mutations et décisions  
378 rectorales ou ministérielles sont vécues sans confiance voire dans l'incompréhension par les collègues.  
379 Le manque de transparence génère de la suspicion. Le rétablissement des compétences des CAP  
380 apparaît encore plus nécessaire aujourd'hui.

382 La mobilité des PLP ne doit pas se limiter à un changement de lieu d'exercice ou à de nouvelles  
383 fonctions. Les PLP doivent pouvoir accéder à une deuxième carrière choisie. L'accès au corps des

384 certifié-es par liste d'aptitude doit être rétabli et la possibilité de muter en collège ou lycée doit devenir  
385 effective (possibilité statutaire).

386 Concernant les détachements, le SNUEP-FSU exige du ministère un bilan annuel exhaustif mentionnant  
387 les causes des refus dans l'objectif d'améliorer le taux de satisfaction.

388 Les évolutions des cartes de formation peuvent entraîner des suppressions importantes de postes pour  
389 certaines disciplines. Les PLP concerné-es se retrouvent en mobilité forcée. Le SNUEP-FSU demande  
390 qu'un accompagnement dépassant le conseil et le bilan de compétences soit mis en place avec des  
391 moyens (financement de formations, décharges de service).

392 Le SNUEP-FSU rappelle que la rupture conventionnelle ne doit pas être utilisée par l'administration  
393 comme un outil de résolution des difficultés professionnelles (mobilités, reconversion, handicap...). Les  
394 demandes de ruptures conventionnelles venant des collègues doivent être étudiées avec le plus de  
395 sérieux possible, sans discrimination selon la discipline ou le lieu d'exercice et être effectives à la date  
396 choisie par l'agent. Les rectorats doivent avoir les moyens de financer ces ruptures au barème le plus  
397 haut pour toutes et tous.

398

## 399 **6. DDF, CPE, TZR, CPIF**

### 400 **6.1. DDF et ATDDF**

401 La charge de travail et la multiplication des missions ne cessent d'augmenter pour les DDF, et certains  
402 d'entre eux se retrouvent même à exercer leurs fonctions dans 2 établissements, ou à cumuler une  
403 fonction supplémentaire (RBDE). Le SNUEP-FSU rappelle sa revendication de la création d'un poste de  
404 DDF PLP, associé à un poste d'assistant-e au DDF, dans chaque établissement comportant des  
405 formations professionnelles et du maintien de tous les postes de DDF et ATDDF en cas de fusion des  
406 établissements.

407 Au 1er septembre 2023, les établissements ont vu arriver les responsables des BDE. Le SNUEP-FSU a  
408 alerté sur la correspondance des missions entre ces personnels, souvent extérieurs, et les DDF, faisant  
409 craindre un glissement des missions et une perte de l'expertise des DDF dans ces domaines.

410 Les DDF restent des enseignant-es ayant obtenu une habilitation leur permettant d'occuper des  
411 fonctions particulières et ne sont en aucun cas des conseillers pédagogiques ou des supérieurs  
412 hiérarchiques. Le SNUEP-FSU s'opposera à toute modification de leurs missions dans une optique  
413 managériale pour avoir des personnels de direction ou des faisant fonction d'inspection.

414 Le SNUEP-FSU rappelle que les ATDDF sont avant tout des enseignant-es PLP ou certifié-es dont les ORS  
415 statutaires sont de 18 heures hebdomadaires.

416 Le SNUEP-FSU demande qu'un-e ATDDF exerce ses fonctions sous couvert d'une fiche de poste qui n'est  
417 que trop peu souvent mise en place. Il est donc impératif que cette fiche de poste, détaillant avec  
418 précision ce qui est attendu du/de la collègue, soit toujours négociée par les trois parties concernées.  
419 De même, le SNUEP-FSU demande que le temps de travail hebdomadaire des ATDDF soit limité à un  
420 maximum de 35 heures et que ces dernier-es puissent bénéficier de l'indemnité de fonction au même  
421 titre que les DDF.

422 Les ATDDF doivent pouvoir, s'ils/elles le souhaitent, réaliser des heures d'enseignement une heure de  
423 cours supprimant deux heures de service d'ATDDF. Le SNUEP-FSU exige que cette possibilité soit  
424 respectée et que tout soit mis en œuvre pour que les collègues occupant ces postes puissent assurer  
425 des heures d'enseignement.

### 426 **6.2. BDE**

427 La réforme de la voie professionnelle voulue par E. Macron a vu la création des Bureaux des Entreprises  
428 au 1er septembre 2023 dans tous les établissements d'enseignement professionnel. Les personnels,  
429 souvent extérieurs à l'éducation nationale, qui candidatent, doivent signer une lettre de mission  
430 définissant en détails ce qui sera attendu de leur fonction.

431 Il s'avère que ces dernières sont très proches de celles des DDF et il est à craindre un glissement des  
432 fonctions depuis des personnels experts vers des agent-es souvent novices dans le domaine.

433 Le SNUEP-FSU s'oppose à tout transfert des missions des DDF et ATDDF au profit des BDE.

434 Le SNUEP-FSU exige la suppression des BDE et le redéploiement des moyens alloués vers un  
435 renforcement des équipes autour des DDF.

### 436 **6.3. CPE**

437 Face aux tentatives d'élargissement des missions des CPE, le SNUEP-FSU réaffirme ses mandats  
438 précédents concernant leur temps de travail, leur rôle éducatif et pédagogique et rappelle qu'elles et



439 ils ne sont ni personnels de direction, ni conseiller-es de l'équipe de direction, ni coordinateur-trices  
 440 de la politique éducative de l'établissement. Il réaffirme leurs missions d'organisation et d'animation  
 441 de l'équipe de vie scolaire et la nécessité d'avoir un poste de CPE supplémentaire par tranche de 250  
 442 élèves sans oublier les contraintes liées à l'internat, avec un poste supplémentaire dans ce cas, et  
 443 davantage en éducation prioritaire.

444 Depuis quelques années, notamment avec le développement de l'apprentissage dans les lycées  
 445 professionnels, les missions initiales des CPE, cadrées par la circulaire de 2015, se trouvent dévoyées.  
 446 Le SNUEP-FSU rappelle que les moyens publics ne doivent pas être utilisés pour l'apprentissage et que  
 447 les CPE n'ont en charge que le suivi des élèves sous statut scolaire et non celui des apprentis-es. De  
 448 même, le suivi des gratifications lors des PFMP introduit dans la réforme Grandjean de la voie  
 449 professionnelle ne relève pas de leurs missions.

450 L'arrivée du Pacte dans les établissements occasionne également des pressions sur ces personnels pour  
 451 qu'elles et ils acceptent des briques pour des missions toujours plus larges. Tout comme pour les  
 452 enseignant-es, le SNUEP-FSU exige une revalorisation du salaire et non une augmentation du temps de  
 453 travail pour quelques primes.

454 Le SNUEP-FSU dénonce également les nouvelles épreuves du concours externe de CPE. Par le biais du  
 455 concours, le ministère cherche à réorienter le métier. L'absence totale de référence à la circulaire de  
 456 missions de 2015 dans les attendus des épreuves est inacceptable en ce qu'elle laisse le champ libre  
 457 aux membres du jury pour imposer leur propre conception du métier.

458 Le SNUEP-FSU demande que les CPE ne soient pas membres de droit au CA quel que soit le type  
 459 d'établissement.

#### 460 **6.4. TZR**

461 La condition des TZR s'est considérablement dégradée ces dernières années avec la mise en place par  
 462 l'administration d'une forme de concurrence avec les collègues contractuel·les, cassant ainsi tout sens  
 463 collectif. Les TZR sont souvent amené-es à enseigner sur trois établissements parfois très éloignés et  
 464 sur 5 jours.

465 Le SNUEP-FSU demande que les TZR soient affecté-es sur un maximum de 2 établissements d'une  
 466 même zone géographique avec des emplois du temps limitant leurs déplacements à 30 minutes de leur  
 467 RAD respectant le temps de pause méridienne.

468 Le SNUEP-FSU rappelle que les PLP doivent exercer principalement en LP, SEP, ÉREA et SEGPA, et  
 469 revendique qu'il n'y ait ni obligation, ni contrainte pour les PLP à enseigner en collège ou dans les  
 470 sections générales et technologiques de lycée.

471 Le SNUEP-FSU rappelle que les TZR sans affectation n'ont pas vocation à être ATDDF ou aide  
 472 documentaliste, et qu'un emploi du temps sur 18h de face à face pédagogique dans leur établissement  
 473 de rattachement doit obligatoirement être mis en place avec leur accord, portant sur des tâches  
 474 exclusivement d'ordre pédagogique.

475 En ce qui concerne l'avancement, malgré des améliorations liées au PPCR, les TZR subissent toujours  
 476 une forme de discrimination car leurs avis issus du rendez- vous de carrière sont trop rarement «  
 477 excellent » car parfois inconnu-es des chef-fes d'établissements et des inspecteur-trices, notamment  
 478 pour des affectations courtes.

479 Le SNUEP-FSU revendique le versement de l'indemnité de sujétion spéciale de remplacement sans  
 480 conditions.

481 Le SNUEP-FSU réclame que les TZR affecté-es en REP+ bénéficient de la bonification afférente pour les  
 482 mutations.

#### 483 **6.5. CPIF**

484 La lutte contre le décrochage scolaire est l'affaire de tous, mais elle demande des personnels formés  
 485 et titulaires. Le concours de Coordination Pédagogique et d'Ingénierie de Formation n'est plus ouvert  
 486 depuis 2017 et la quotité de contractuels est de nouveau en forte hausse.

487 Le SNUEP-FSU revendique toujours la possibilité de titularisation des nombreux personnels non-  
 488 titulaires en CDD et en CDI par le biais du concours PLP CPIF (externe ou interne) qui doit être rouvert.

489 Le SNUEP-FSU continue de développer son travail syndical avec le SNES-FSU par le biais du GT MLDS  
 490 en mettant en place des stages syndicaux dans les académies.

491

### 492 **7. Non-titulaires**

#### 493 **7.1. Les agent-es non-titulaires d'enseignement et d'éducation**

494 Pour le SNUEP-FSU, les missions de service public doivent être assurées par des fonctionnaires. Le  
495 recrutement d'agent-es non-titulaires sur ces missions doit s'arrêter. La précarité, déjà très importante  
496 dans la voie professionnelle, s'est encore aggravée.

497 Dans un contexte où la précarité de l'emploi dans le secteur de l'éducation demeure un défi majeur, le  
498 SNUEP-FSU réaffirme son engagement envers les droits des agents non-titulaires d'enseignement et  
499 d'éducation dans toutes les académies.

#### 500 **7.1.1. En finir avec la précarité**

501 Le SNUEP-FSU exige que les besoins permanents des services publics ainsi que les besoins de  
502 remplacement soient systématiquement pourvus par des titulaires. Le recours massif au contrat ne  
503 peut qu'engendrer plus de précarité pour les personnels non-titulaires enseignants et d'éducation. Le  
504 SNUEP-FSU revendique une suspension immédiate de ces recrutements.

#### 505 **7.1.2. Un réel plan de titularisation**

506 Malgré l'application du plan de titularisation "Sauvadet" jusqu'en 2018, on constate qu'un certain  
507 nombre de postes demeurent vacants, entraînant ainsi le recours continu à de nouveaux non-  
508 titulaires.

509 Le SNUEP-FSU appelle à la mise en place d'un plan de titularisation révisé et accéléré pour tou-te-s les  
510 contractuel-les souhaitant accéder au statut de la fonction publique. Ce plan doit prendre en compte  
511 l'ensemble des services effectués par ces derniers. Sa mise en œuvre doit être accompagnée d'un  
512 calendrier transparent et de modalités de négociation équitables.

513 Le SNUEP-FSU revendique un plan de titularisation rapide de celles et ceux qui le souhaitent, en  
514 situation d'activité ou non. Pour celles et ceux comptabilisant au moins six ans d'ancienneté, même  
515 discontinuée, il faut prévoir une dispense des épreuves théoriques et une nomination en tant que  
516 stagiaire. Le SNUEP-FSU rappelle que nombre de places n'ont pas été pourvues par manque de places  
517 aux concours ou de candidats, et que des disciplines voient leurs concours d'accès toujours fermés,  
518 obligeant le recours à la contractualisation et la précarité.

519 Il est impératif que le plan de titularisation n'oublie personne et que les personnels non-titulaires qui  
520 ne possèdent pas les diplômes requis pour le concours ne soient pas exclus.

521 Le SNUEP-FSU demande le rétablissement du concours réservé pour les contractuel-les avec un seul  
522 critère pour s'y présenter : une ancienneté de 3 ans à la date de clôture des inscriptions et des places  
523 en nombre suffisant pour répondre aux besoins pérennes du Service Public d'Éducation.

524 Le SNUEP-FSU mènera une réflexion sur le contenu et la mise en œuvre de ce plan.

#### 525 **7.1.3. Classement**

526 Le SNUEP-FSU a obtenu la suppression de la clause butoir et l'instauration de la clause de sauvegarde,  
527 assurant un montant de rémunération égal à la rémunération perçue avant l'obtention du concours,  
528 qui a permis une meilleure prise en compte des services d'enseignement effectués qui restait encore  
529 trop partielle.

530 Grâce à l'action continue du SNUEP-FSU, ce sont désormais 100 % des services en qualité d'agent-e  
531 non-titulaire, même en cas d'interruption supérieure à un an avant l'obtention du concours, qui sont  
532 repris pour le classement.

#### 533 **7.1.4. Pour une égalité de traitement**

534 Les non-titulaires qui bénéficient du plan de titularisation doivent avoir droit à des décharges de travail  
535 significatives, un tutorat et une formation sur le temps de travail, adaptée à leurs besoins et à leur  
536 parcours.

537 La mise en place du Pacte dans l'Éducation Nationale risque d'aggraver la vulnérabilité des PLP et CPE  
538 non-titulaires, qui se retrouvent désormais sous l'autorité des directions d'établissements chargées  
539 d'assurer un suivi régulier de leur travail, avec la possibilité d'évaluer son efficacité.

540 Le SNUEP-FSU revendique une équité de traitement entre titulaires et non-titulaires et refuse toute  
541 imposition du Pacte aux non-titulaires.

542 Le SNUEP-FSU demeurera vigilant face à toute forme de pression exercée sur les non-titulaires pour  
543 les inciter à accepter le Pacte et rappelle qu'il ne doit en aucun cas constituer un motif de non-  
544 renouvellement de contrat.

#### 545 **7.1.5. Des droits à obtenir et à défendre**

546 Le SNUEP-FSU réclame un cadrage national garantissant un établissement de rattachement et le  
547 remboursement des frais de déplacement pour les non-titulaires en CDI (Contrat à Durée

548 Indéterminée) exerçant leur service en dehors de leur RAD, dans les mêmes conditions que pour les  
549 TZR (Titulaires sur Zone de Remplacement).

550 Le SNUEP-FSU réclame également la CDIisation à temps complet et la prise en compte des vacances  
551 scolaires entre deux CDD (Contrat à Durée Déterminée) dans le décompte des droits à accès au CDI.

552 Le SNUEP-FSU exige la portabilité des CDI, sans restriction, entre les académies. Afin de limiter les  
553 difficultés financières liées à l'enchaînement de contrats courts, les non-titulaires en CDD doivent être  
554 recruté·es à l'année et dans le cadre d'une zone académique ou départementale.

555 Le SNUEP-FSU revendique l'établissement des contrats couvrant l'année scolaire jusqu'au 31 août et  
556 l'attribution dès la fin du contrat, à chaque non-titulaire, de son dernier salaire, de son certificat de  
557 travail et de l'attestation employeur (permettant le déclenchement des droits à l'indemnisation).

558 Les agent·e·s non titulaires doivent bénéficier d'une progression à l'ancienneté, tous les 3 ans, sur une  
559 grille indiciaire nationale, même en l'absence d'évaluation hiérarchique.

560 Le SNUEP-FSU demande l'attribution d'une indemnité de fin de contrat pour tous les personnels non  
561 titulaires, quelle que soit leur durée cumulée. Il dénonce les limitations actuelles qui touchent les  
562 personnels précaires et s'oppose à la nouvelle réglementation du régime d'assurance chômage qui  
563 pénalise fortement les non-titulaires. Le SNUEP-FSU demande la suppression de cette réforme et  
564 réclame le rétablissement et l'amélioration de leurs droits au chômage.

565 Le SNUEP-FSU réclame la mise en place de la subrogation totale pour les contractuel·les en arrêt  
566 maladie afin d'éviter les trop-perçus et les calculs erronés d'imposition.

567 Le SNUEP-FSU exige la prolongation du contrat jusqu'à la fin du congé maternité en cas de grossesse,  
568 le réemploi automatique à la suite de ce congé et/ou de la première rentrée qui le suit.

569 La grossesse, la maladie ou le handicap notamment ne doivent pas être une entrave à l'obtention ou  
570 au renouvellement du contrat.

571 Pour renouveler la carte de séjour du travailleur étranger, le rectorat doit délivrer une attestation  
572 indiquant que le collègue est en attente de poste afin de faciliter la démarche auprès de la préfecture.

573 Le SNUEP-FSU continue d'accompagner les collègues dans ce sens.

574 **7.1.6. CCP**

575 Le SNUEP-FSU exige que les compétences des CCP soient élargies à l'examen de l'ensemble des  
576 situations individuelles et deviennent des instances de recours sur tous les éléments de contrat :  
577 rémunération, reconnaissance de la qualification, non-renouvellement, affectation, accompagnement,  
578 congé de formation...

579 **7.2. Personnels accompagnants**

580 La fusion des AED et AESH en Assistant·e·s pour la Réussite Éducative (ARE) annoncée lors de la  
581 conférence nationale sur le handicap d'avril 2023 ne va absolument pas dans le sens d'une  
582 amélioration de leurs conditions d'emploi. Au contraire, en niant leurs spécificités et leurs  
583 qualifications, cette fusion vise clairement davantage de flexibilité dans les missions au prétexte de  
584 leur offrir la possibilité d'une quotité plus importante mais toujours aucun statut.

585 **7.2.1. Pour un corps des accompagnant·es aux personnes en situation de handicap (AESH/APSH)**

586 Les cadres de gestion que sont les circulaires de 2019 sont toujours interprétées différemment selon  
587 les académies et bien souvent en la défaveur des AESH et de leurs conditions d'exercice et de  
588 rémunération. L'harmonisation au niveau national des modalités d'établissement des contrats et de  
589 gestion des services est impérative.

590 Si depuis septembre 2023, les AESH peuvent être CDIé·es après 3 ans d'ancienneté (au lieu de 6  
591 précédemment), cela reste loin de ce que le SNUEP-FSU revendique : la création d'un corps de  
592 catégorie B de la FP intégrant et reclassant les AESH et APSH déjà recruté·es.

593 De même, si la refonte de la grille indiciaire et l'avancement triennal automatique constituent de  
594 légères avancées grâce à l'action syndicale, le SNUEP-FSU continue de dénoncer l'insuffisance de la  
595 revalorisation salariale : l'indice plancher se heurtant toujours à l'évolution du SMIC. La prime  
596 fonctionnelle accordée, au prorata de la quotité de travail, depuis le 1er septembre 2023, reste  
597 nettement insuffisante, compte tenu des temps partiels imposés.

598 Les PIAL ont fait passer la gestion des AESH d'une logique d'accompagnement des élèves à une logique  
599 de pure gestion des moyens : l'inclusion actuelle permet ainsi de réduire les coûts, en fermant les  
600 structures spécialisées et en mutualisant à outrance les moyens humains.

601 Le SNUEP-FSU dénonce cette volonté continue de rationaliser le temps des AESH qui dégrade  
602 considérablement leurs conditions de travail et la qualité d'accueil des élèves en situation de handicap,  
603 ne respectant parfois pas les notifications MDPH.

604 Pour compenser leur handicap dans l'exercice de leurs fonctions, les personnels concernés peuvent  
605 également être accompagnés d'un-e agent-e qui relèvent des mêmes dispositions que les AESH. Pour  
606 le SNUEP-FSU, l'affectation d'un-e APSH répond à un besoin indépendamment d'une ligne budgétaire  
607 prédéfinie. Demandé par la médecine de prévention, l'accompagnement doit être mis en œuvre et  
608 l'APSH doit bénéficier d'une formation spécifique.

609 Le SNUEP-FSU continuera de revendiquer toutes les améliorations figurant au corpus de Dijon  
610 puisqu'aucune avancée notable n'a été réellement obtenue.

### 611 **7.2.2. AED**

612 Les AED, malgré la possibilité d'un CDI depuis 2022, restent dans une situation précaire (recrutement  
613 local, contrats courts, faible rémunération, etc.) difficilement compatible avec des études ou une  
614 formation qualifiante. À peine la moitié d'entre eux exerce à temps complet et très peu bénéficient du  
615 droit à la formation. Leurs missions augmentent alors que leurs effectifs sont en diminution constante,  
616 ce qui accroît la charge de travail, notamment avec la problématique des remplacements. Les pressions  
617 hiérarchiques mettant en balance le renouvellement de contrat ne sont pas rares.

618 Le SNUEP-FSU dénonce la précarité, les conditions de travail et le manque de reconnaissance de  
619 l'administration envers les AED ainsi que l'incitation à diversifier leurs missions (secrétariat,  
620 encadrement de séquences pédagogiques en cas d'absence d'enseignant-es, etc.)

621 Le SNUEP-FSU exige le respect de leurs missions réglementaires, conformément à la circulaire n°2003-  
622 092 du 11 juin 2003, et une augmentation des moyens financiers et humains alloués à ces missions,  
623 ainsi qu'une formation avant la prise de fonction.

624 Pour une vraie reconnaissance professionnelle, les AED doivent être intégrés à la vie collective des  
625 équipes pédagogiques et éducatives de l'établissement (accès à la salle des professeurs, casiers  
626 individuels...). Cette reconnaissance passe aussi par la prise en compte des conditions d'exercice au  
627 même titre que les autres personnels.

628 Le SNUEP-FSU revendique un alignement de la prime REP, versée aux AED depuis 2022, sur celle des  
629 autres personnels de l'EN.

630 Le SNUEP-FSU doit initier un travail de défense des AED et de revendication pour l'amélioration de leurs  
631 conditions de travail et de leur rémunération. Dans ce cadre, il travaille à une construction  
632 revendicative de conditions d'emploi et de rémunération plus favorables que le recrutement par  
633 contrat.

634 Le SNUEP-FSU revendique l'affectation par le rectorat et la fin du recrutement par les chef-fes  
635 d'établissement, et un réel statut pour le corps des AED qui pourrait prendre comme référence l'ancien  
636 statut des MI-SE.

637

## 638 **8. Santé et Sécurité au travail**

### 639 **8.1. FS-SSCT et Conseils médicaux**

640 Conséquence de la loi TFP, les CHSCT ont disparu fin 2022 pour laisser place aux FS-SSCT (Formation  
641 Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail), émanant des CSA (Comité Social d'Administration  
642 ex. CT), qui procèdent à l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels et doivent  
643 contribuer à la promotion de la prévention de ces risques. Mais les membres, puisqu'issu-es des CSA,  
644 ne sont pas systématiquement spécialistes de ces questions.

645 Aussi le SNUEP exigera-t-il que l'employeur respecte bien l'obligation de protection de ses personnels  
646 en portant chaque fois dans cette instance les problèmes qui lui seront remontés.

647 De même, les comités médicaux et les commissions de réforme ont fusionné pour former les conseils  
648 médicaux supposés accélérer le traitement des dossiers en faveur des agent.es et faciliter le maintien  
649 ou le retour à l'emploi. Mais, encore une fois, la constitution et le fonctionnement de cette nouvelle  
650 instance sont loin d'être satisfaisants notamment pour la représentativité des personnels.

651 Le SNUEP-FSU revendique qu'il y ait systématiquement la possibilité de représenter et défendre les  
652 personnels par corps et au plus près des métiers et des conditions du réel de l'activité, comme cela  
653 était le cas dans les commissions de réforme et non tel qu'actuellement envisagé dans les conseils  
654 médicaux.

### 655 **8.2. VDHA (violence, discriminations, harcèlement et agissements sexistes)**

656 La loi de transformation de la Fonction publique de 2019 a rendu obligatoire la mise en place par les  
657 employeurs publics de dispositifs de signalement et de suivi des violences sexistes et sexuelles, de  
658 harcèlement moral et de discrimination. Pourtant leur application concrète par l'EN restait au point  
659 mort malgré la nomination de référent-es VSS.

660 Après 3 ans de lutte acharnée des militant-es FSU, le texte réglementaire relatif au dispositif de recueil  
661 et de traitement des signalements de violences sexiste et sexuelle est enfin publié en septembre 2023.  
662 Il oblige désormais les rectorats qui tergiversent, à installer une cellule d'écoute, de traitement et  
663 d'accompagnement dédiée, pouvant être saisie par les agent-es victimes et tous les agent.es témoins  
664 quel que soit leur statut. Les équipes de la FSU ont aussi arraché l'intégration des violences intra-  
665 familiales dans ce dispositif puisqu'elles impactent fortement la vie professionnelle des victimes.  
666 Ce texte constitue une victoire syndicale mais le combat n'est pas terminé. La SNUEP-FSU mettra toute  
667 sa combativité au service de l'effectivité et de l'opérationnalité de ce dispositif afin que chaque agent-e  
668 victime active ses droits. Il continuera d'exiger du ministère un devoir d'exemplarité en la matière et  
669 surtout qu'il finance et déploie les mesures inhérentes à ce dispositif, en particulier une protection  
670 renforcée, des enquêtes administratives rigoureuses, rapides et impartiales et l'application des droits  
671 sociaux qui en découlent.

672 Le SNUEP-FSU veillera également à ce que le ou la référente VDHA, conformément à l'axe 5.2 de  
673 l'accord relatif à l'égalité professionnelle femme/homme dans la Fonction publique, bénéficie de  
674 temps et de formation pour mettre en œuvre les missions intégrées aux Orientations Stratégiques  
675 Ministérielles 2023.

### 676 **8.3. Sécurité au travail**

677 Le SNUEP-FSU rappelle que les personnels touchés par des ATMP (Accidents du Travail et Maladies  
678 Professionnelles) dans la voie professionnelle sont de l'ordre de 1,4% en moyenne en 2022 (2,9% en  
679 construction et réparation carrosserie, 2,2% en esthétique-cosmétique), notamment dus à l'utilisation  
680 de produits toxiques ou de machines dangereuses.

681 Le SNUEP-FSU revendique une réelle prévention des risques professionnels comme c'est le cas dans le  
682 secteur privé.

683 Le SNUEP-FSU exige qu'une information systématique sur l'existence et le fonctionnement des  
684 registres (DGI, DUERP, RSST) soit faite dès le début de l'année auprès de tous les personnels.

### 685 **8.4. Pour un réel service public de prévention**

686 La situation concernant la prévention ne fait que s'aggraver avec toujours trop peu de moyens alloués  
687 et des médecins qui se raréfient.

688 Le SNUEP-FSU continue de réclamer une réelle médecine du travail. Le faible effectif de médecins du  
689 travail ne permet pas de mettre en place une prévention qui reposerait sur des analyses de terrain.  
690 Les quelque 70 médecins du travail (pour un million deux cent mille agents) suffisent à peine pour  
691 gérer les urgences, les dossiers médicaux des personnels ayant des pathologies nécessitant une  
692 attention particulière et/ou en situation de handicap.

693 Le SNUEP-FSU rappelle son attachement à un vrai service public de prévention avec un statut plus  
694 attractif permettant d'assurer un recrutement à la hauteur des besoins, une indépendance garantie des  
695 ISST avec des moyens coercitifs et des moyens en décharge pour les assistant-es de prévention dans  
696 les EPLE.

697

## 698 **9. Protection sociale**

699 **9.1.** Les lois de financement de la Sécurité sociale se suivent et se ressemblent. En ne suivant pas  
700 l'inflation ainsi que l'évolution structurelle, les budgets de la Sécurité sociale et des agences régionales  
701 de santé sont fortement réduits. La qualité des services de santé s'en trouve davantage dégradée, les  
702 structures et les emplois publics manquent. Les cliniques privées axent davantage leur activité sur les  
703 rentables au regard du financement à l'acte, accroissant les demandes sur les hôpitaux publics, les  
704 fragilisant davantage.

705 Initiée par la loi dite de *transformation de la fonction publique* de 2019 et imposée par ordonnance en  
706 2021, la réforme de la protection sociale des agent-es participe à la transformation libérale de la  
707 protection sociale. La place des complémentaires dans le système de protection sociale est étendue,  
708 au détriment des droits des agent-es, avec pour conséquence une détérioration du système  
709 mutualiste, notamment en excluant les retraité-es de cette mutualisation. La santé et la prévoyance  
710 sont également découplées.

711 **9.2.** Le SNUEP-FSU continue de dénoncer cette réforme. Il considère l'instauration de la participation  
 712 de l'employeur à la complémentaire (50 % en santé, 7 € en prévoyance) et les accords passés ces deux  
 713 dernières années sur la protection sociale complémentaire comme transitoires vers l'objectif  
 714 revendicatif d'un remboursement à 100 % des soins prescrits, dans un modèle non lucratif basé sur la  
 715 solidarité entre générations et selon les revenus.

716 **9.3.** Les deux accords interministériels (santé en 2022 et prévoyance en 2023) ont été signés par la  
 717 FSU, avec mandat du SNUEP en ce sens. Sans accord en santé, la protection sociale complémentaire  
 718 des actifs-ves et retraité-es aurait été fortement dégradée à partir de 2025, aggravant la rupture de  
 719 solidarité intergénérationnelle instaurée par les ordonnances. La FSU a été à l'œuvre pour aboutir à  
 720 de meilleures conditions que celles imposées par l'ordonnance de 2021, notamment sur la solidarité  
 721 (entre génération, familiale, selon la rémunération, précaire) et sur l'amélioration de la couverture en  
 722 santé.

723 **9.4.** Concernant la complémentaire en prévoyance, si l'action de la FSU a permis des améliorations  
 724 statutaires (CLM, inaptitudes, décès), l'allongement de la durée des CMO à plein traitement et le  
 725 rapprochement vers le mieux disant du CLM et du CLD restent à conquérir, tout comme le couplage  
 726 automatique avec la complémentaire santé.

727 Avec la FSU, le SNUEP participera à la lutte syndicale et intersyndicale pour une autre réforme de la  
 728 protection sociale allant vers la couverture des soins prescrits à 100 % et une solidarité réelle entre les  
 729 assuré-es (actifs et actives, retraité-es, enfants, précaires, privés d'emploi) selon leurs moyens et leurs  
 730 besoins.

731

## 732 **10. Fins de carrière et retraite**

733 **10.1.** Les analyses du Conseil d'Orientation des Retraites montrent que malgré l'augmentation du  
 734 nombre de retraité-es dans les années à venir, le régime des retraites n'est pas en danger. Or, le  
 735 gouvernement, par sa réforme mise en place au 1<sup>er</sup> septembre 2023, a décidé de demander davantage  
 736 de sacrifices aux salarié-es en repoussant l'âge légal de départ à la retraite et d'augmenter la durée de  
 737 cotisation de plusieurs générations en accélérant la réforme TOURAINE. Le système n'est donc  
 738 nullement en danger et nous ne devons pas oublier que des réserves ont été créées depuis de  
 739 nombreuses années, comptant plus de 127 milliards d'euros d'après le COR.

740 **10.2.** Le SNUEP-FSU continuera de s'opposer à cette réforme inique ainsi qu'au plafonnement de  
 741 l'enveloppe dévolue aux retraites à 14 % du PIB, entraînant mathématiquement une baisse des  
 742 pensions. La réforme ne doit pas passer par un accroissement du temps de travail et une baisse des  
 743 pensions mais bien par une augmentation des cotisations.

744 Le SNUEP-FSU réaffirme ses mandats pour une retraite à taux plein à 60 ans sur la base d'une durée  
 745 de cotisation de 37,5 annuités prenant en compte les années d'étude et les années passées en tant  
 746 que non-titulaires comme années cotisées dans la FP.

747 **10.3.** Le SNUEP-FSU exige l'application des règles sur l'ensemble du territoire, notamment à Mayotte  
 748 où depuis de nombreuses années les contractuel-les ne cotisent pas à l'IRCANTEC, leur faisant perdre  
 749 ainsi de nombreux trimestres.

750 Sur les bonifications familiales, le SNUEP-FSU continue d'exiger une prise en compte des enfants avec  
 751 l'attribution de 4 trimestres pour chacun d'entre eux aux deux parents sans condition. De même, il  
 752 reste scandaleux de demander à l'agent-e en congé de solidarité familiale de cotiser sous la forme d'un  
 753 prélèvement sur son allocation journalière d'accompagnement. Le SNUEP-FSU continue de  
 754 revendiquer que les droits à la retraite soient maintenus sans condition durant toute la durée du congé.

755 **10.4.** La nouvelle réforme des retraites met en place le système de retraite progressive. Même si ce  
 756 dernier est une légère avancée, limité aux deux seules dernières années d'activité à condition d'être à  
 757 temps partiel, l'allongement de la durée du travail et la dégradation des conditions de travail ne seront  
 758 pas compensées. De plus, l'accès à ce dispositif pour les personnels enseignants sera limité puisque le  
 759 temps partiel est impossible en cours d'année et pas forcément de droit.

760 Cette retraite progressive entraînera d'ailleurs une baisse de la pension de retraite du fait de la  
 761 diminution de la durée de liquidation dû au temps partiel sur autorisation.

762 Le SNUEP-FSU continue de militer pour la remise en place de la Cessation Progressive d'Activité dès 55  
 763 ans avec maintien total du traitement et des cotisations retraites.

764 **10.5.** La situation injuste faite aux polypensionné-es doit être revue sans tarder. L'application de la  
 765 règle des 25 meilleures années pénalise fortement les collègues en seconde carrière.

766 Le SNUEP-FSU demande la prise en compte des meilleures années dans le régime général au prorata  
767 de la durée de travail dans ce dernier.

768

## 769 **11. Retraité-es**

770 **11.1.** Depuis le congrès national de 2021 et la réélection d'E. Macron, la situation financière des  
771 retraité-es n'a cessé de se dégrader. Ces six dernières années, les pensions ont augmenté deux fois  
772 moins que l'inflation (7,9 % contre 17,5 %). Leur pouvoir d'achat a ainsi baissé de 9,6 %. Cette baisse  
773 est même de 11,3 % pour les retraité-es ayant subi la hausse de la CSG. Les plus précaires sont  
774 davantage fragilisé-es notamment les femmes, dont les ressources sont souvent réduites par rapport  
775 aux hommes. Le SNUEP-FSU continue de revendiquer l'indexation des pensions sur l'évolution des  
776 salaires et leur augmentation immédiate pour compenser la perte de pouvoir d'achat des quinze  
777 dernières années et dans les DROM et les PTOM la réinstauration de L'ITR.

778 **11.2.** La réforme de la protection sociale complémentaire aura pour conséquence de rompre la  
779 solidarité intergénérationnelle et de diminuer la couverture des agent-es retraité-es par un  
780 désengagement de l'État au profit d'assurances privées. Le gouvernement, par ses mesures, a fait des  
781 retraité-es une catégorie à part. Le SNUEP-FSU continue d'informer ses adhérent-es des conséquences  
782 de la réforme gouvernementale de 2021. Si l'accord Fonction publique sur la complémentaire santé a  
783 permis que les retraité-es puisse adhérer sans condition à la complémentaire des agent-es actives et  
784 actifs, le SNUEP-FSU ne peut s'en satisfaire.

785 **11.3.** Depuis le congrès de Dijon, le gouvernement n'a pas abandonné son projet de 5<sup>ème</sup> branche de la  
786 Sécurité sociale consacrée à la prise en charge de la dépendance, sans gestion paritaire contrairement  
787 aux quatre autres branches. Son financement est adossé à des mesures d'économies, une  
788 augmentation des prélèvements obligatoires et surtout une ouverture aux complémentaires santé et  
789 aux assurances privées. Le SNUEP-FSU dénonce cette 5<sup>ème</sup> branche, l'autonomie devant être inclus dans  
790 la branche maladie de la Sécurité sociale et sa prise en charge à 100 % une mission de service public.

791 **11.4.** Pour rembourser la dette sociale, les salariés s'acquittent chaque mois de la Contribution au  
792 Remboursement de la Dette Sociale (CRDS). Ces fonds sont versés dans les caisses de la CADES (Caisse  
793 d'Amortissement de la Dette Sociale). Le gouvernement a transféré à la CADES (hébergée par la Caisse  
794 des dépôts et consignations) à plusieurs occasions, la dette sociale. Le dernier transfert a été voté en  
795 août 2020 suite à la crise COVID-19 et du « quoi qu'il en coûte », pour un montant de 92 milliards  
796 d'euros. Avant cette crise, la CADES était sur une trajectoire d'extinction de la dette pour 2024. Les  
797 prélèvements de la CRDS devraient au moins perdurer jusqu'en 2033. C'est clairement faire payer aux  
798 salariés les choix politiques du confinement.