

Des droits à réaffirmer et à conquérir pour les personnels

Sous prétexte de modernisation et de rigueur budgétaire, en réalité guidé par la même logique néo-libérale que ses prédécesseurs, le gouvernement remet en cause notre modèle social. Il attaque et porte atteinte au statut de fonctionnaire, à la Fonction publique et aux services publics : recours aux contractuel-les favorisé, gestion des personnels par le salaire au mérite, affaiblissement voire disparition des instances de dialogue social, départs volontaires facilités.

Pour le SNUipp-FSU, la Fonction publique et les services publics sont garants de l'intérêt général au service de la cohésion sociale. Ils doivent être assurés par des fonctionnaires. La notion libérale de productivité est incompatible avec l'esprit même d'un travail et d'un service public de qualité.

Le SNUipp-FSU réaffirme son attachement au code de la Fonction publique.

Malgré des avancées inégales et insuffisantes de PPCR, dévoyées par ce gouvernement, le pouvoir d'achat a continué à se dégrader notamment en raison du gel du point d'indice. Par ailleurs, les conditions de travail se détériorent : manque de moyens et de reconnaissance, management niant la professionnalité des personnels, pressions, injonctions, absence de soutien de la hiérarchie, charge de travail qui s'alourdit.

Il est urgent de revaloriser les rémunérations et les carrières des personnels, de les former, de donner un statut de fonctionnaire aux contractuel-les, d'abaisser le temps de travail et de permettre à toutes et à tous d'exercer leur mission en toute quiétude sans remise en cause continue de leur travail.

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

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

1. AUGMENTER LES SALAIRES ET AMELIORER LES CARRIERES

1.1 S'opposer à une individualisation de la rémunération, outil de management

Le projet du gouvernement est de faire évoluer la politique de rémunération des agent-es en accroissant la part indemnitaire aux dépens de l'indiciaire, ce que dénonce le SNUipp-FSU. Le but serait de renforcer une gestion RH de proximité coercitive : mettre les fonctionnaires au pas et mieux « reconnaître l'engagement et la performance professionnelle » par des mesures individuelles ou collectives avec des objectifs de résultats. Le SNUipp-FSU rappelle son attachement aux grilles indiciaires et à l'avancement à un rythme unique le plus rapide pour toutes et tous. Il mettra tout en œuvre pour s'opposer à toute forme de rémunération au mérite. Une telle mesure, instrument de division et d'injustice, conduirait à une démotivation au travail, dégraderait la qualité du service public et nuirait aux conditions de travail des fonctionnaires et à leur neutralité. Elle renforcerait les RPS, la compétition et les jugements de valeurs entre collègues. Elle pourrait également dégrader le niveau des pensions.

Le SNUipp-FSU s'oppose à toute logique d'individualisation des rémunérations. Il refuse toute forme de politique managériale, basée sur les RDV de carrière où l'avis de l'IEN est prépondérant.

1.1.1 Pour une revalorisation significative

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

Un salaire correspondant au niveau d'études et de responsabilités, aligné au minimum sur la moyenne des pays de l'OCDE, participerait à une meilleure reconnaissance des enseignant-es par la société.

Dans le cadre de PPCR, les négociations ont permis une légère augmentation du point d'indice, et conduit à une revalorisation des grilles indiciaires, cela reste très insuffisant. De plus, le report d'un an de PPCR, la compensation de la hausse de la CSG gelée après 2020, le jour de carence, la contribution vie étudiante et campus pour les stagiaires et le gel du point d'indice ne sont pas admissibles et ont contrecarré les trop légères avancées.

Le SNUipp-FSU portera la nécessité d'une revalorisation significative pour les instituteur-trices qui ont fait le choix de le rester.

Pour rattraper les pertes de pouvoir d'achat dues à l'augmentation du coût de la vie depuis plus d'une décennie, le SNUipp-FSU revendique une revalorisation conséquente du point d'indice, son indexation sur l'inflation et une refonte importante des grilles afin que les salaires soient en adéquation avec la moyenne des pays comparables ayant un meilleur système éducatif.

Le SNUipp avec la FSU portera une campagne d'opinion sur la façon de financer ces revalorisations.

Signataire avec la FSU du nouveau protocole égalité professionnelle dans la Fonction publique, le SNUipp-FSU acte quelques avancées mais qui comportent des insuffisances et des incertitudes au niveau de son application. Le SNUipp-FSU exige du gouvernement de réelles mesures pour supprimer les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes : garantir une progression de carrière et l'accès à tous types de fonctions, avec comme référence la proportion effective femmes / hommes du corps. Le plan d'action dont la mise en œuvre sera obligatoire pour l'employeur est un outil dont le SNUipp-FSU doit s'emparer.

1.1.2 De nombreuses indemnités à transformer en indiciaire

Le SNUipp-FSU privilégie les revendications unifiantes en termes de rémunération, gage d'unité du corps enseignant. Il revendique l'amélioration du régime indiciaire à la place du développement du régime indemnitaire. Il est nécessaire d'uniformiser le versement de toutes les indemnités, de s'opposer à la part variable des indemnités liées au mérite. Il est nécessaire de l'accompagner d'une amélioration significative des conditions de travail avec une attention particulière (effectifs, formation, décharge, allègement de service...) pour celles et ceux qui exercent des missions spécifiques (direction, ASH, formation ...) ou dans des lieux particuliers.

Le SNUipp-FSU exige la transformation de toutes les indemnités en indiciaire. De façon transitoire, le SNUipp-FSU revendique :

- L'indexation des indemnités sur la valeur du point d'indice ;
- Le versement de l'ISAE à toutes et tous et son doublement ;
- L'unification par le haut du nouveau régime indemnitaire éducation prioritaire et son versement à tous les personnels enseignants et non enseignants, fonctionnaires et contractuel-es, sans part variable et sans autre condition ;
- La revalorisation de l'indemnité de direction et de la bonification indiciaire pour les directeurs-trices d'école ;
- L'IDPE doit pouvoir être versée aux PE détaché-es dans le corps des PsyEN conformément à l'engagement du ministère ;
- Les enseignant-es du premier degré exerçant dans les dispositifs et classes relais, ou dans les unités d'enseignement pénitentiaire doivent bénéficier de toutes les mesures catégorielles des enseignant-es spécialisé-es du second degré ;
- Les coordonnateurs-trices ULIS du 1er degré doivent percevoir l'indemnité de fonctions particulières lorsqu'ils sont spécialisé-es ;
- La révision de l'IFF avec une part fixe revalorisée et une part variable n'excluant aucun-e stagiaire et prenant en compte la distance parcourue par les stagiaires y compris au sein d'une même commune. Le SNUipp-FSU continue d'intervenir pour l'application de la loi afin que les stagiaires aient le choix entre l'IFF et le décret de 2006 ;
- La prime d'entrée dans le métier pour l'ensemble des néo-titulaires sans distinction aucune ;
- Le rétablissement de l'ISS pour l'exercice en SEGPA ... ;
- La prise en charge par l'employeur de la CVEC pour les étudiant-es fonctionnaires stagiaires.

Le SNUipp-FSU demande une remise à plat et une revalorisation du supplément familial de traitement se basant sur un système forfaitaire, pour tous les personnels, lié au nombre d'enfants et déconnecté de l'échelon. Les conditions d'attribution et de versement doivent être simplifiées.

Toutes les indemnités doivent être versées dans un délai de deux mois maximum.

1.2. Pour un déroulement de carrière plus ambitieux pour tous les personnels

Le SNUipp-FSU revendique une carrière parcourue au rythme le plus rapide pour tous, déconnectée de l'évaluation et des fonctions exercées. Il revendique une refonte complète de la grille permettant d'atteindre l'indice 1 000 en fin de carrière et le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement. PPCR a ouvert des possibilités d'évolution de carrière insuffisantes.

Le SNUipp-FSU revendique l'accélération de carrière des 6^{ème} et 8^{ème} échelons pour toutes et tous.

L'accès à la hors classe pour toutes et tous doit être garanti dans le cadre d'une carrière complète mais dans des

délais les plus rapides en priorisant les collègues ex-instituteur-trices (par exemple par l'attribution d'une bonification d'une année d'ancienneté) et/ou retraitables. L'accès à la HC doit être automatique au bout de 1 an au 11e échelon. L'AGS doit être le seul critère de promotion et dans tous les cas être le premier discriminant. Sa définition doit faire l'objet d'un cadrage national.

La situation spécifique des ex-instituteur-trices de Mayotte doit être prise en compte.

D'ici 2023, 10% des PE accéderont à la classe exceptionnelle, et seulement 2% à l'échelon spécial. Les conditions d'accès sont trop restrictives et ne sont pas acceptables : elles sont basées sur un avis donné arbitrairement, et survalorisent certaines fonctions devenant ainsi un outil de management.

Le SNUipp-FSU doit exiger le respect du ratio d'accès à la classe exceptionnelle qui tienne compte notamment des départs en retraite et l'établissement d'un barème basé sur l'ancienneté afin de réduire les inégalités.

Pour l'accès à la HC, dans le cadre de la phase transitoire de PPCR, l'attribution d'un avis sans rendez-vous de carrière et sans aucune procédure de recours est inacceptable. Le SNUipp-FSU rappelle son opposition à la prise en compte de l'avis dans le barème et revendique que cet avis soit révisable à la demande de l'enseignant-e à tous moments. La CAPD doit être saisie automatiquement en cas de refus de modification de l'avis par le DASEN. Quand le rendez-vous de carrière n'a pas été possible, un nouveau RDVC doit être organisé.

La prise en compte des ASA doit être anticipée dans les opérations de promotion.

Le SNUipp-FSU s'oppose à la classe exceptionnelle, extrêmement inégalitaire et méritocratique dans sa nature et ses modalités d'accès, il mettra tout en œuvre pour que tous les collègues atteignent l'indice 1000 en exigeant la création d'échelons supplémentaires à la hors classe.

Le reclassement

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

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

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

Etant donné l'âge moyen des collègues (plus de 60 ans), le SNUipp-FSU demande au ministère d'apporter une réponse rapide, pour une compensation légitime de cette inégalité de traitement avec un rattrapage qui permette à tout PEGC de partir en retraite en bénéficiant du dernier échelon de leur classe exceptionnelle.

1.3. Pour d'autres modalités d'évaluation

L'évaluation des enseignant-es doit être déconnectée de l'avancement et de toute opération administrative, et non liée aux résultats ou aux progrès des élèves.

Le SNUipp-FSU revendique une « visite professionnelle » dont les critères et conditions d'évaluation doivent être co-élaborés avec les IEN et les équipes enseignantes des écoles dans le respect d'un cadrage national. L'entretien doit rester centré sur la pratique professionnelle. En aucun cas, les directrices et directeurs ne doivent participer à l'évaluation. La visite ne doit pas se limiter à une dimension de contrôle. Elle doit être un moment constructif, de partage d'expertises et d'analyse de pratiques, de recueil des besoins de formation, de dialogue basé sur la confiance. Elle doit participer aussi à l'amélioration de la qualité de vie au travail. La rédaction du compte-rendu doit être partagée et pouvoir évoluer sur la base de modifications demandées par l'enseignant-e. Celui-ci doit être communiqué à l'agent-e dans un délai maximum d'un mois.

Le cadrage national des rendez-vous de carrière (RDVC) permet de réduire les inégalités qui étaient liées au nombre et à la fréquence des inspections. Cependant, les RDVC ont les mêmes effets que l'inspection traditionnelle : individualisation, infantilisation, concurrence nuisible au travail en équipe. La note a été supprimée mais l'avis de l'IEN et du DASEN, restant tout aussi subjectif et arbitraire, amène incompréhension, démotivation et souffrance chez les personnels concernés et s'appuie sur une grille d'évaluation insatisfaisante. Le SNUipp-FSU continue de refuser toute forme d'auto-évaluation (cf. document ministériel préparatoire au RDVC).

L'avis doit pouvoir être contesté selon des modalités de recours connues de toutes et tous, notifié et accessible en

permanence. Une seconde visite doit rester possible et la CAPD doit obtenir tous les documents nécessaires pour remplir son rôle y compris sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Lors des CAPD recours, les DASEN ne doivent pas opposer un « quota d'avis » aux possibles révisions des appréciations. Les avis « à consolider » doivent systématiquement donner lieu à des propositions d'accompagnement et de formation.

En cas d'absence du RDVC, un nouveau rendez-vous de carrière doit être organisé pour permettre d'attribuer un avis. Sinon l'avis attribué doit prendre en compte les éléments d'évaluation antérieurs et en aucun cas créer un désavantage ou un traitement différent des autres personnels.

L'accompagnement individuel et collectif dont les modalités restent à définir doit se concrétiser par des dispositifs de formation choisis et faciliter les échanges entre pairs. L'accompagnement ne peut se faire qu'avec l'accord des personnels concernés. Il ne doit pas être chronophage ni prétexte à injonctions.

2. AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNELS

2.1 Les obligations de service

2.1.1 Concrétiser nos exigences de baisse du temps de travail

Le constat de l'étude ministérielle de 2013 faisant état d'une moyenne de plus de 44h de travail par semaine est toujours d'actualité et confirmé dans une étude de la DGAFP publiée en 2019 sur les horaires atypiques. Elle démontre aussi que ces horaires sont plus fréquents dans la FP que dans le secteur privé et que les enseignant-es sont impacté-es par les semaines "décalées" (ramener du travail chez soi, travailler le dimanche, le soir).

Le SNUipp-FSU rappelle que sa revendication de baisse du temps de travail, à 18h + 3h, est une nécessité et doit passer par la déconnexion du temps enseignant-es et du temps élèves, par la création de postes et d'un dispositif de maîtres supplémentaires pouvant s'inspirer de l'expérience d'allègement de service en REP+.

Le SNUipp-FSU continuera de mener des campagnes auprès de l'ensemble de la profession et de l'opinion publique sur la reconnaissance du travail invisible et le temps de travail des enseignant-es. Le droit à la déconnexion doit être effectif.

2.1.2 Redéfinir les ORS des enseignant-es et des psyEN

Les ORS définissent un nombre d'heures de service mais de nombreuses missions invisibles doivent être reconnues. Les équipes pédagogiques doivent reprendre la main sur l'organisation des journées de prérentrée et des 108 heures hors du contrôle de la hiérarchie. Le SNUipp-FSU revendique la suppression sèche des APC. Le temps d'accueil doit être pris en compte dans les ORS. Les réunions d'équipe éducative et de suivi de scolarité doivent être faites sur le temps scolaire et avec remplacement.

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

Par ailleurs, l'ISAE est une première reconnaissance du travail effectué mais ne règle pas le problème de la surcharge de travail qui se résoudra par une baisse du temps de service.

L'allègement de service qui existe aujourd'hui en REP+ doit être porté pour tous les personnels à trois heures hebdomadaires et élargi aux REP et aux quartiers politique de la ville. Il doit rester à usage libre des équipes et dans un calendrier anticipé et concerté avec un remplacement assuré par des personnels nommés à l'année et assurant une continuité.

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

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

Le SNUipp-FSU dénonce la dégradation des conditions de travail des PE exerçant en milieu pénitentiaire.

Pour les PE exerçant dans le second degré, le temps de travail devant élèves doit être le même que celui des PLC. Les temps de coordinations et de synthèses doivent rester à la disposition des équipes.

2.2 Le travail empêché

Le « nouveau management public » entre en contradiction avec les valeurs de l'éducation.

A l'école, et quelle que soit leur mission, les personnels voient l'exercice de leur travail empêché : l'évolution actuelle du métier amène à ne pouvoir accomplir ses missions dans de bonnes conditions, à faire un travail de moindre qualité, à répondre à des injonctions sans lien avec la réalité de la classe, entraînant par la même occasion des difficultés à répondre au plus près aux besoins de l'ensemble des élèves et une perte de sens de leur activité au quotidien, tout cela engendrant un conflit de valeurs. La culpabilisation des enseignant-es par l'institution n'est pas acceptable. C'est bien l'employeur, au regard des textes, qui est responsable de la santé au travail de ses agent-es. Les enseignant-es ont besoin du soutien de leur hiérarchie, plutôt que d'injonctions sans lien avec la réalité de la classe ou impossibles à réaliser : différenciation et inclusion dans les classes surchargées sans formation adéquate ni moyens supplémentaires, contrôle tatillon des tâches, des horaires. Les relations parfois tendues avec les IEN, avec les parents d'élèves, renvoient aux difficultés individuelles plutôt que de questionner l'organisation du travail et sont source de RPS.

Pour le SNUipp-FSU, l'amélioration des conditions de travail, qui passe par la baisse des effectifs, est indispensable pour assurer le bien-être des personnels, gage d'un service public de qualité. La question du travail, de son organisation, du sens de l'activité et du professionnalisme, doit redevenir le cœur des préoccupations, dans les collectifs de travail et les instances administratives.

2.3 Santé, sécurité et conditions de travail

2.3.1 Défendre et réaffirmer l'importance des CHSCT

Le SNUipp-FSU refuse la disparition programmée du CHSCT, instance majeure qui permet de remettre du collectif là où l'institution tend à renvoyer les personnels à leur situation individuelle. Cet outil est devenu une ressource incontournable pour les personnels mais les besoins en information et en formation restent importants. En ce sens, les DUERP constituent un outil précieux pour les écoles et pour notre organisation syndicale. Ils doivent être réellement mis en place et accessibles à tous les personnels. Ils permettent de comptabiliser, notamment, les RPS engendrés par les effectifs de classes trop importants et les pressions hiérarchiques. Les entraves de l'administration (limitation du nombre d'instances et de visites, lenteurs des réponses, non prise en compte des avis par le DASEN) à son bon fonctionnement doivent être dénoncées, combattues et levées. Le CHSCT doit veiller au respect des obligations de l'employeur en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Le SNUipp-FSU continuera de porter à l'ordre du jour des CHSCT toutes les questions relatives aux conditions de travail, à l'impact des réformes, aux logiques managériales et aux transformations du système éducatif. Les CHSCT doivent pouvoir agir pour que l'inclusion scolaire ne dégrade pas les conditions de travail et renvoyer les situations à risque à la responsabilité de l'employeur. Plus généralement, l'administration doit mettre en œuvre rapidement des actions concrètes visant à réduire les risques.

Le SNUipp-FSU commence dès maintenant à mettre en place un plan d'actions pour le maintien et le renforcement du rôle des CHSCT. Leurs prérogatives et leurs moyens doivent être renforcés, avec la prise en compte des avis votés en séance ou émanant des visites d'écoles ou de services, de manière à privilégier la prévention primaire. Le recours à l'expert et le délit d'entrave doivent être étendus à la Fonction publique.

2.3.2 Prévenir les risques professionnels

L'employeur ne respecte toujours pas ses obligations en termes d'évaluation des risques professionnels et de prévention alors que la dégradation du travail multiplie les risques psychosociaux (RPS) et entraîne maladies professionnelles, arrêts et accidents de service. Lorsqu'un-e agent-e est mis en cause par une famille, il est nécessaire que l'employeur respecte la présomption d'innocence, la discrétion. Il doit aussi assurer la mise en place d'un protocole d'accompagnement et de soutien en s'appuyant sur le CHSCT. Il doit permettre et favoriser un accès très rapide à l'intégralité du dossier. Le SNUipp-FSU exige que l'Éducation nationale s'inscrive dans une démarche volontariste de prévention des risques professionnels qui lui permette de satisfaire à son obligation de résultat. Un inspecteur-trice santé et sécurité au travail (ISST) et des conseiller-es de prévention doivent être présent-es dans chaque département en nombre suffisant. Un temps plein doit leur être accordé pour animer le réseau des assistant-es de prévention et exercer pleinement leurs missions. Le rôle des assistant-es de prévention, recruté-es sur la base du volontariat, doit aussi être reconnu par du temps et des formations dédiés. Le SNUipp-FSU demande que des formations obligatoires et de qualité sur la santé au travail et sur les outils et les acteurs de prévention soient organisées pour l'ensemble des agent-es et dispensées sur les obligations réglementaires de service dès la formation initiale et tout au long de la carrière. Dans le cadre de la scolarisation de tous les élèves dans leur diversité, le manque de moyens et l'organisation du travail concourent à l'atteinte de la santé des personnels. Le SNUipp-FSU

revendique des moyens supplémentaires et adaptés dans le cadre d'une véritable prévention des risques professionnels.

2.3.3 Pour une véritable médecine préventive de proximité

Les droits des personnels en matière de visites médicales et de suivi de santé doivent être respectés et réellement mis en place à raison d'au moins une visite médicale tous les 3 ans. Celles-ci doivent avoir lieu sur le temps de travail, dans le département d'exercice et donner lieu à un ordre de mission. Les agent-es doivent pouvoir rencontrer les professionnels du service de santé dès qu'ils en ont besoin.

Le SNUipp-FSU mènera l'étude sur la possibilité d'engager des actions juridiques concernant les manquements de l'Etat à ses obligations légales.

Avec un médecin pour plus de 11 500 personnels, l'Éducation nationale ne répond pas aux obligations réglementaires de prévention des risques professionnels et de suivi de santé de ses agent-es. Aujourd'hui la situation est tellement dégradée que certains départements ne disposent plus de médecin de prévention. Le SNUipp-FSU exige des services de médecine de prévention pluridisciplinaires dans chaque département (médecin, psychologue du travail, infirmier-e, ergonomiste, secrétaire...), ce qui nécessite de créer des postes en nombre suffisant et surtout de les rendre attractifs par une rémunération et une formation spécifique.

Des campagnes de vaccination gratuites doivent être proposées aux personnels.

2.3.4 Améliorer la situation des personnels malades, ou en situation de handicap

Les personnels rencontrant des difficultés de santé ou en situation de handicap ne bénéficient pas suffisamment d'un accompagnement dans leurs démarches ou le suivi de leur dossier. Les procédures d'examen des situations individuelles en commission de réforme et devant les comités médicaux doivent gagner en transparence et en rapidité. Les personnels doivent être mieux informés de leurs droits. Il n'est pas acceptable que l'employeur n'assure pas à ces personnels de bénéficier des aménagements de postes nécessaires ou d'un reclassement. Des moyens supplémentaires en nombre suffisant sont nécessaires en termes de postes adaptés, d'allègements de service ou de temps partiels thérapeutiques, notamment pour accompagner les personnels victimes de maladies chroniques, évolutives ou dégénératives. Le SNUipp-FSU exige une meilleure reconnaissance des maladies contractées en service. La réforme des instances médicales ne doit pas dégrader les droits à congés, elle doit permettre au contraire d'améliorer les droits des personnels. En aucun cas, le temps partiel de droit ne peut être imposé et se substituer à un allègement de service, cela équivaldrait à une discrimination de personnel malade ou en situation de handicap.

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

Les derniers travaux menés par le chantier ont permis de donner à la question du travail hors la classe une visibilité jusque-là cantonnée à l'implicite. D'autres thématiques doivent être explorées, en lien avec le projet du SNUipp-FSU et pour répondre aussi aux situations de mal être, et de souffrance au travail des personnels. Reprendre la main sur notre travail, durer dans le métier dans de meilleures conditions nécessitent de disposer de marges de manœuvre, de ressources personnelles et collectives sans oublier l'entrée dans le métier ou la direction d'école.

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

3. DES DROITS À FAIRE RESPECTER ET À CONQUERIR

3.1. Représenter les personnels

Le SNUipp-FSU s'oppose au projet de réforme de la Fonction publique qui affaiblit le statut de fonctionnaire et renforce le nouveau management public. En supprimant les compétences actuelles des CAP dès 2020, (mutation, avancement...) et en fusionnant les CHSCT et les CT remplacés par un Comité Social d'Administration, ce projet vise à détruire le paritarisme. Il minore notamment le rôle des élu-es du personnel tout en réduisant les moyens qui leur

sont alloués.

Les CAP sont un lieu de contrôle dans la gestion collective des carrières, garantissent la transparence, l'équité et l'égalité de traitement et doivent rester une instance indispensable au dialogue et à l'élaboration collective de règles et de barèmes. Partout, leurs compétences doivent être renforcées, particulièrement en Polynésie française, où il est nécessaire de contrecarrer une gestion des personnels, qui sous couvert de GRH, accentue l'opacité et l'arbitraire. Pour les contractuel-les, et dans l'attente d'un statut de fonctionnaire, les CCP, doivent être créées au niveau départemental et voir leurs compétences étendues à la gestion individuelle et collective des personnels. Le rôle des élu-es du personnel doit être réaffirmé, notamment en prenant en compte l'expertise de terrain des élu-es.

3.2 Une mobilité choisie pour les personnels

3.2.1. Mobilité géographique

Le droit à mobilité doit être réel pour toutes et tous. Il faut améliorer l'attractivité des départements structurellement déficitaires (amélioration des conditions de travail et de vie, ...). Il faut aussi que les enseignant-es de ces départements puissent avoir des perspectives réelles à moyen terme de muter vers d'autres départements ou partir enseigner à l'étranger notamment les personnels sans rapprochement de conjoint ou bonification handicap (par ex. : envisager des majorations des bonifications existantes notamment pour mieux prendre en compte l'antériorité de la demande et l'AGS). Les difficultés de recrutement en Guyane nécessitent des mesures particulières comme une priorité du type CIMM (centre d'intérêt matériels et moraux) pour un retour en métropole.

Les règles collectives doivent être respectées. Les motifs médicaux, sociaux et familiaux doivent pouvoir être étudiés dans le cadre de la mobilité.

L'objectif d'uniformisation des règles du mouvement départemental, inadaptées au premier degré, désorganisent complètement cette opération de gestion au détriment des enseignant-es et mettent les services en difficulté. Les règles et barèmes doivent être élaborés dans un cadre paritaire départemental afin de répondre aux spécificités départementales du 1^{er} degré. Dans ce cadre, l'expertise des délégué.es des personnels du SNUipp-FSU est indispensable. Le SNUipp-FSU demande l'abandon des procédures mises en œuvre en 2019 et revendique une nouvelle concertation et la réécriture de la note « mobilité » sur les bases suivantes, le respect du barème avec l'AGS comme déterminant principal, deux phases de saisie de vœux, ... Celle-ci doit proscrire : l'obligation de postuler sur des vœux larges ou géographiques, toute affectation à titre définitif sur un poste non demandé, le profilage des postes et l'affectation hors barème...

Dans le premier degré, les PsyEN doivent pouvoir être rattaché-es directement sur un poste école dès la première phase du mouvement.

La mobilité vers l'étranger ne doit pas être contrainte par des insuffisances budgétaires. L'idée de compensation des postes libérés par détachement, notamment auprès de l'opérateur public, serait une piste afin de ne pas pénaliser les départements. Le détachement doit respecter les règles ministérielles en vigueur au moment de la signature du contrat, elles garantissent l'accès le plus large à la mobilité des enseignant-es à l'étranger. Le SNUipp-FSU demande une concertation sur la note de service ministérielle. Ces personnels doivent bénéficier d'un détachement conforme à leur contrat. Une information complète doit parvenir aux personnels concernant les possibilités et modalités de l'enseignement français à l'étranger. Recrutement et attributions des postes doivent se faire en toute transparence et dans le respect des règles. L'enseignement à l'étranger doit être un droit pour tous les enseignant-es avec une mobilité facilitée.

3.2.2. Mobilité professionnelle

Les possibilités de mobilité professionnelle sont quasiment inexistantes. La création du compte personnel de formation (à la place du DIF) reste pour l'instant une coquille vide, dont le nombre d'heures cumulables est insuffisant pour une réelle formation. Il ne sera pas de nature à résoudre les difficultés de reconversion. Les moyens pour les cellules mobilité doivent être abondamment développés dans chaque département afin que tous les personnels puissent bénéficier d'une véritable information et d'une aide efficace dans leurs démarches. Il est nécessaire aussi de faciliter les passerelles au sein de la Fonction publique et de permettre d'effectuer des stages professionnels dans d'autres secteurs.

Le SNUipp-FSU revendique le retrait du projet de loi Fonction publique qui traduit la volonté du gouvernement de réduire les services publics et le nombre de fonctionnaires en rendant possible la rupture conventionnelle, le droit à l'assurance chômage et en cas de restructuration de service, assouplit l'attribution de l'indemnité de départ volontaire.

Il crée le déplacement d'office en cas d'externalisation du service. Ces mesures ne répondent en aucun cas aux besoins de mobilité des enseignant-es et participent à la remise en cause du statut.

Chaque personnel doit pouvoir bénéficier, à sa demande, d'un bilan de compétences assuré par un organisme indépendant, public et pris totalement en charge par l'employeur. La validation des acquis professionnels doit être mieux reconnue et favorisée.

Les règles régissant le congé de formation professionnelle doivent être revues, les budgets abondés de manière significative et le congé mobilité réintroduit afin de permettre à tous les personnels d'envisager une seconde carrière. Quant aux autres dispositifs d'aide à la mobilité (indemnité de départ volontaire, temps partiel pour création d'entreprise, détachement), ils sont trop restreints et ne répondent pas aux besoins de mobilité professionnelle. Les détachements doivent être abondés pour apporter une réponse aux besoins de mobilité professionnelle.

3.3 Un aménagement de fin de carrière

Avec l'évolution du métier d'enseignant, l'allongement des carrières (62 ans et +), et l'épuisement professionnel, il est indispensable de mettre en place des aménagements de fin de carrière pour l'ensemble des personnels. Dans ce cadre les PEGC, dont la moyenne d'âge est supérieure à 60 ans, ont toute légitimité à en bénéficier le plus rapidement possible. De nombreux collègues en fin de carrière sollicitent un temps partiel en raison de leur état de santé, ce qui pourtant impacte fortement leur pouvoir d'achat et leur future pension. Pour répondre à ces situations, le SNUipp-FSU exige l'ouverture de discussions pour la mise en place de dispositifs spécifiques dont le retour d'une cessation progressive d'activité (CPA) sur une quotité de travail choisie avec une rémunération minimale de 80%, ou la possibilité de travailler différemment sans la responsabilité pleine de classe ou sur des fonctions autres que celles d'enseignement (tutorat, accompagnement...).

3.4 Retrouver les droits à temps partiel et à congés

3.4.1 Supprimer le jour de carence

Le jour de carence, qui sanctionne doublement les agent-es en congé maladie, est injuste, inefficace et contre-productif (cf : rapport INSEE). Le SNUipp-FSU dénonce son rétablissement pour tous les agent-es de la Fonction publique et exige la suppression de cette mesure.

3.4.2 Droit d'exercer à temps partiel

Le SNUipp-FSU continue à agir avec les personnels et exige que tous les enseignant-es puissent travailler à temps partiel (de droit ou sur autorisation) sur une quotité choisie sans condition, quelle que soit la fonction occupée, conformément aux décisions de plusieurs tribunaux administratifs. Aucun temps partiel ne peut être conditionné à un changement de poste. Le travail à temps partiel ne doit pas dépendre du contexte budgétaire, ni être variable d'ajustement face au manque de personnel. La quotité réglementaire de 80%, avec une organisation choisie par les personnels, doit être également accessible aux enseignant-es du 1^{er} degré dans tous les départements. L'employeur doit informer des effets sur la future pension.

3.4.3 Les autorisations d'absence

Les personnels du 1^{er} degré doivent avoir les mêmes droits que les autres fonctionnaires. Face aux dérives arbitraires, le SNUipp-FSU revendique une remise à plat des règles sur les autorisations d'absence.

Les autorisations d'absence de droit doivent être étendues, par exemple en prenant en compte le nombre d'enfants à charge, ou pour enfant, conjoint-e, ascendant-e handicapé-e ou atteint-e d'une affection de longue durée.

Les autorisations d'absences pour convenances personnelles, notamment les rendez-vous médicaux, doivent être plus largement accordées et ne peuvent l'être qu'avec traitement et maintien de l'AGS (comme celles de droit).

Le remplacement d'un-e collègue ne doit pas reposer sur une organisation interne de l'école mais sur la mise à disposition systématique d'un-e remplaçant-e non soumise à l'avis du directeur-trice. Les enseignant-es ne doivent pas être culpabilisés par une gestion déshumanisée du remplacement.

3.4.4 Des droits nouveaux liés à la parentalité

Le protocole égalité prévoit l'exonération du jour de carence pour les femmes enceintes quel que soit le motif du congé, l'assouplissement du temps partiel annualisé et de la durée du congé parental, la disponibilité de droit pour élever un enfant jusqu'à 12 ans, avec conservation du droit à l'avancement. Le SNUipp-FSU veillera à ce que les

personnels du 1^{er} degré aient les mêmes droits que les autres fonctionnaires. Il revendique la mise en place du dispositif de libre activité dans l'Education nationale comme il existe pour l'ensemble des salarié-es.

Le SNUipp-FSU revendique que tous les arrêts maladie pendant la grossesse et pour suite de couches soient considérés comme congé pathologique et traités au titre du congé de maternité et non en maladie ordinaire. De même, le SNUipp-FSU demande l'augmentation du nombre de journées d'absence pour enfant malade.

Il revendique l'augmentation de la durée des congés de maternité, d'accueil et de parentalité rémunérés à temps plein ainsi qu'un droit à congé parental sur une durée choisie.

Le droit des mères à allaiter leur enfant doit donner droit à un allègement de service.

3.5. Déplacements défrayés

Tout déplacement professionnel, y compris pour les AESH, doit donner lieu à un « ordre de mission » et à une indemnisation sur la base des trajets effectivement réalisés, y compris au sein d'une même commune, en tenant compte des moyens de transport existants et adaptés. Pour éviter tout problème financier, notamment pour les AESH, des avances doivent être faites par l'employeur. L'indemnisation doit tenir compte de l'augmentation des coûts de déplacement.

Les procédures de remboursement doivent être simplifiées, accessibles et donner lieu à une information par l'administration. Les remboursements doivent être rapides.

L'ISSR doit être revalorisée et versée pour tous les déplacements et étendue aux postes fractionnés. Un état mensuel des remboursements détaillé doit être fourni pour une lisibilité et une vérification simple par l'agent-e.

L'utilisation des transports en commun, du co-voiturage et du vélo doit être favorisée par des aides financières plus incitatives, comme la mise en place effective de l'IKV (indemnités kilométrique vélo).

3.6. Rendre le métier attractif sur l'ensemble du territoire

La mise en place de concours supplémentaires ou la majoration de l'indemnité REP+ ne sont pas une réponse suffisante aux difficultés à recruter dans certaines académies ou à pourvoir des postes dans certains secteurs. Une attention particulière doit être accordée au rural isolé.

En plus de l'amélioration des conditions d'exercice, le SNUipp-FSU exige, l'adoption de mesures telles que des aides au logement, des bonifications, un pré-recrutement, la prise en compte du coût de la vie.

L'indemnité de résidence doit être actualisée et revalorisée afin que le classement des communes et son montant soient en phase avec la réalité du coût des loyers. De même la liste des établissements et écoles relevant du dispositif zone violence donnant droit à l'avantage spécifique d'ancienneté doit être actualisée. La possibilité d'avoir un logement à disposition pourrait permettre de pallier aux problématiques liées à la désertification du territoire et des zones de vie chère.

3.7. Retrouver une véritable formation continue

Le SNUipp-FSU rappelle son attachement à une formation continue sur le temps de service. La formation continue est essentielle pour faire le point sur ses pratiques, les apports de la recherche, l'évolution de la société et des technologies, la formation aux premiers secours... Elle ne peut trouver sa concrétisation dans les seules animations pédagogiques, encore moins à distance, ou être restreinte par le ministère à une partie des enseignements.

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

La possibilité d'observer et d'interroger les pratiques de classe de collègues volontaires, sur le temps de travail, doit être offerte aux personnels qui en font la demande. Tout doit être mis en œuvre pour faciliter les temps d'échanges entre pairs. L'utilisation, choisie et volontaire, des nouvelles technologies peut être un complément à des formations en présentiel. Aucune donnée quant à l'accès aux plateformes ne doit être stockée ni utilisée et aucun contrôle ne doit être exercé par la hiérarchie. La formation continue ne doit pas occasionner une charge de travail supplémentaire imposée.

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

3.8. Investir l'action sociale

L'action sociale est un droit de tous les personnels qui doit leur permettre d'améliorer leurs conditions de vie personnelle et familiale. L'ensemble des personnels actifs ainsi que les retraité-es et leurs ayant-droits doivent être informé-es par tous les moyens des dispositifs existants, pour cela il est nécessaire de simplifier les demandes et de recruter des assistant-es de service social à la hauteur des besoins pour favoriser la proximité.

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

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

Les situations les plus fragiles (familles monoparentales, personnels précaires...) doivent être mieux prises en compte, par l'information, par l'accès aux prestations et par l'attribution d'aide matérielle en cas de difficulté. Les CDAS doivent être rétablies partout où elles ont été supprimées. Les moyens attribués doivent être abondés pour répondre à l'augmentation des demandes.

L'accès à la culture doit être facilité pour les personnels de l'Education. Une dotation budgétaire doit être allouée aux rectorats par le ministère pour permettre aux CAAS et aux SRIAS de promouvoir l'expression culturelle : tarifs préférentiels pour spectacles, visites de musées et d'expositions...

4. COMBATTRE LA PRÉCARITÉ DANS LES ÉCOLES

Le SNUipp-FSU rappelle son opposition au recrutement, sous contrats précaires, et revendique des emplois statutaires, correctement rémunérés pour pouvoir assurer toutes les missions indispensables au bon fonctionnement de l'école.

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

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

4.2 Obtenir de meilleures conditions d'emploi pour les AED

Le SNUipp-FSU revendique une amélioration des conditions d'emploi pour les AED, soumis à des temps incomplets, des salaires très bas et des contrats limités à six ans. Le SNUipp-FSU demande un accompagnement personnalisé et la prise en charge des formations diplômantes nécessaires à la construction d'un véritable projet professionnel. Le remplacement des PE éducateurs par des AED n'est pas acceptable.

4.3. Titulariser les enseignant-es et psyEN contractuel-les

Le gouvernement a pour projet de recruter davantage d'enseignant-es et de psyEN contractuel-les dans les années qui viennent. Le recours au contrat est une réponse du ministère à court terme pour faire face à la crise du recrutement dans les départements déficitaires. Dans les départements ne connaissant pas de crise de recrutement, le recours aux contractuel-les procède d'une volonté gouvernementale. Le SNUipp-FSU s'oppose au principe du recrutement d'enseignant-es contractuel-les. Pour éviter ce type de recrutement, le SNUipp-FSU demande l'augmentation significative des postes aux concours et le recours aux listes complémentaires autant que de besoin. Les enseignant-es et psyEN contractuel-les disposent de droits sur lesquels ils doivent être informés. Le SNUipp-FSU revendique une formation préalable à la prise de fonctions et un accompagnement tout au long du contrat. Il demande l'ouverture d'un concours réservé spécifique, accessible après une année de contrat et sur justification d'un niveau L3, suivi d'une année de formation initiale pour leur titularisation et d'une formation permettant à terme d'accéder à l'obtention d'un master par VAE.

4.4. AESH : un statut à gagner pour un métier indispensable

4.4.1 Gagner une véritable reconnaissance professionnelle

Les annonces ministérielles sur la rénovation du métier d'AESH sont insuffisantes et ne permettront pas de gagner le véritable saut qualitatif attendu par les accompagnant-es. Le recrutement en CDI, bien qu'indispensable, ne garantit pas une meilleure reconnaissance professionnelle et la fin de conditions d'emploi précaires (bas salaires, temps incomplets, absence de perspectives d'évolution...). Il est urgent de titulariser les accompagnant-es qui répondent à des besoins pérennes de service public. Le SNUipp-FSU revendique la création d'un nouveau corps de la Fonction publique, avec de réelles perspectives de déroulement de carrière, une formation initiale et continue, un salaire basé sur la catégorie B, l'assurance d'un temps complet et de nouveaux droits. L'espace indiciaire de traitement de salaire doit être réévalué, et l'ancienneté prise en compte. Le SNUipp-FSU revendique la création d'une brigade de remplacement pour pallier les différentes absences.

4.4.2 Obtenir des droits au quotidien

Des avancées en termes de droits des personnels restent à gagner. L'amélioration des conditions de travail et d'emploi a une influence sur la qualité du service rendu.

Le SNUipp-FSU exige le respect de la réglementation sur les salaires, temps de travail, l'évaluation triennale conduite par un supérieur hiérarchique (IEN ou chef d'établissement) et l'harmonisation des contrats (actuellement titre 2 et hors titre 2). Le réexamen triennal des salaires doit se traduire par une hausse de la rémunération. Le temps de travail doit être révisé pour tenir compte du travail invisible (réunions, préparations, concertations...), ce que contournent certains employeurs. Les AESH doivent pouvoir bénéficier d'une formation continue, de qualité, en lien avec les problématiques de métier et de temps de concertation entre pairs et avec l'équipe pédagogique pour rompre leur isolement. Des temps de formation communs, spécifiques aux besoins des élèves accueillis peuvent et doivent être mis en place conjointement en direction des enseignant-es et des accompagnant-es. Une réflexion sur les critères d'affectation et la mise en place de règles de mouvement doivent pouvoir se mettre en place dans tous les départements, pour cela des moyens humains doivent être dédiés à leur gestion administrative. Le SNUipp-FSU se dotera d'un mandat de réflexion sur les modalités de mobilité interdépartementale des AESH.

Comme les autres agent-es non titulaires de la Fonction publique, les AESH disposent de droits sur lesquels ils-elles doivent être informés, en particulier sur leur contrat mais aussi sur l'action sociale et les prestations qui leur sont offertes. Ces prestations ne doivent pas dépendre de l'employeur. Le SNUipp-FSU demande une meilleure gestion des personnels, passant par un cadrage national. Le renvoi à une gestion localisée, qui pourrait conduire à une dégradation des conditions de travail des AESH (flexibilité accrue, turn-over, souffrance au travail), n'est pas acceptable, notamment dans la mise en place des PIAL.

4.4.3. Engager une réflexion sur le métier

Les moyens doivent être donnés aux AESH pour obtenir le diplôme d'état d'accompagnant éducatif et social par la voie de la VAE. Le niveau de diplôme actuel est insuffisant. Pour reconnaître le niveau d'exigence du métier, le SNUipp-FSU demande que ce diplôme soit porté au niveau IV.

La reconnaissance passe aussi par la mise en place d'un référentiel métier, connu de tous les personnels, précisant les attendus professionnels et la place de chacun-e auprès de l'élève. Des temps de concertation institutionnalisés doivent être prévus pour permettre une véritable concertation avec l'enseignant-e de la classe et l'équipe éducative.

Pour permettre aux AESH d'accéder à un temps complet, le SNUipp-FSU doit se doter d'un mandat d'étude sur l'évolution du métier d'AESH : temps de travail, employeur, mission.

4.5 Le service civique

Des volontaires en service civique interviennent dans les écoles depuis 2015. Ils-elles ont un statut particulier, ni salarié-e, ni bénévole. Leur rôle et mission sont trop souvent dévoyés. Ainsi, ils assurent des fonctions de remplacement des agent-es alors qu'ils-elles devraient développer des compétences civiques et citoyennes au service de leur projet. Leurs conditions de formation et tutorat ne doivent pas être à la charge des directeurs et directrices d'école. Le SNUipp-FSU s'y oppose et rappelle que les tâches qui leur sont confiées doivent exclusivement être différentes et complémentaires de celles des agent-es, auxquels ils-elles ne peuvent se substituer.

Il est nécessaire de questionner ce dispositif qui, loin d'atteindre les objectifs attendus pour les volontaires, sert de

main d'œuvre et de réponse facile de l'employeur aux besoins des écoles.

5. RETRAITE, FACE AUX POLITIQUES RÉGRESSIVES, DES ALTERNATIVES SONT POSSIBLES !

5.1 Retraite : une situation qui se dégrade

Les différents systèmes de retraite font l'objet de réformes paramétriques depuis plus de 25 ans avec une ligne politique majeure, la volonté de limiter les dépenses de retraites à moins de 14% du PIB (12,8% en 2060) malgré l'augmentation du nombre de retraité-es et une espérance de vie plus longue. Cela s'est traduit par l'allongement de la durée d'assurance requise (37,5 ans génération 1948 à 43 annuités pour la génération 1973) pour atteindre le taux plein, la création de la décote et de la surcote, le recul de deux ans de l'âge de départ, la désindexation des pensions, la suppression de droits liés aux enfants. Toutes ces mesures pénalisent prioritairement les femmes dont les pensions sont très inférieures à celles des hommes. Contrairement à ce qu'avance le gouvernement les pensions ne sont pas une allocation mais un droit acquis.

A plus long terme, avec le plein impact des réformes, c'est la poursuite d'une baisse des pensions inéluctable qui est programmée pour les futur-es retraité-es et probablement celle des actuel-les retraité-es malgré des départs de plus en plus tardifs (59,5 ans en moyenne pour les enseignant-es du 1^{er} degré dont 1/3 subissent une décote).

5.2 La réforme en cours : un recul sans précédent

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

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

Ce système s'apparente à la capitalisation et aura pour effet de baisser les pensions en raison du nouveau mode de calcul et la volonté politique de limiter les dépenses de retraites. Le montant de la pension diminuerait en fonction de l'évolution du nombre de retraité-es.

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

5.3 Des droits à reconquérir ou à construire

Loin des projets gouvernementaux pour une réforme libérale qui baisse plus radicalement le montant des pensions, le SNUipp et la FSU revendiquent le retrait du projet du gouvernement, le maintien du code des pensions, des garanties qu'il contient, et la possibilité de financer notre régime actuel tout en l'améliorant. Il rappelle son attachement au système des retraites par répartition et au salaire continué que représente la pension. Garantir à toutes et tous un haut niveau de pensions nécessite :

- De revenir sur les précédentes réformes : droit au départ à 60 ans (ou avant pour tenir compte des carrières longues) pour les sédentaires et 55 ans pour la catégorie active avec un taux de remplacement garanti (75% basée sur la rémunération des 6 derniers mois avec une pension complète pour 37,5 annuités, la suppression des dispositifs de décote et de surcote), la reconnaissance des années d'études et la reconquête et l'amélioration des droits liés aux enfants ...
- La prise en compte de la situation des polypensionné-es pour lequel-les les règles actuelles sont défavorables aux fonctionnaires ;
- Une indexation des pensions sur l'évolution des salaires ;
- De trouver d'autres sources de financement par une autre répartition des richesses entre capital et travail en faveur du développement des emplois et par l'augmentation des salaires ;
- Consolider et améliorer un système basé sur la solidarité intergénérationnelle, où la part de solidarité

représente plus de 20% notamment quand la situation des actifs/actives se dégrade ;

- De mettre fin aux inégalités salariales entre femmes et hommes afin de voir disparaître les écarts des pensions et maintenir des droits tant que les inégalités existent.

Le SNUipp-FSU rappelle sa revendication du droit pour les enseignant-es des écoles, ainsi que pour les détaché-es dans le corps des psyEN, d'avoir la possibilité de partir dès la date exacte d'ouverture des droits comme pour l'ensemble des salarié-es.

6. POUR UNE PROTECTION SOCIALE UNIVERSELLE

« Chacun paye selon ses moyens, reçoit selon ses besoins » c'est sur ce principe que le système de sécurité sociale a été construit. Au fil des décennies, l'État a largement renforcé sa main mise sur la protection sociale notamment en exonérant les cotisations patronales (compensées par l'Etat ou pas) et en supprimant des cotisations salariales parfois remplacées par la fiscalisation et l'augmentation de la CSG. Parallèlement, le reste à charge est de plus en plus élevé. Le recours à des complémentaires santé est devenu incontournable et a développé la concurrence entre assurances privées et mutuelles qui ont augmenté et segmenté les cotisations (options différentes et variant avec l'âge). Le SNUipp-FSU dénonce cette situation, les complémentaires ne sauraient être une alternative à la sécurité sociale. Dans le secteur privé, les employeurs financent par le biais de contrats collectifs la moitié du coût de cette complémentaire. Cette mesure, si elle semble positive à court terme pour les salarié-es, laisse de côté les étudiant-es, les retraité-es et les chômeur-euses.

Afin de supprimer le reste à charge pour les dépenses en optique et prothèses dentaires et auditives, le gouvernement envisage de mettre à contribution les complémentaires. A cela, s'ajoutent la remise en question de la prise en charge du jour de carence dans le privé et la suppression des cotisations sociales pour soi-disant revaloriser les salaires du privé mais surtout pour réduire « les charges » des employeurs. En réalité, le système devient de plus en plus contributif et remet en cause un système de financement rendu de moins en moins lisible.

Pour le SNUipp et la FSU, il est nécessaire de conquérir un système de santé qui tende vers le 100% de remboursement pour toutes et tous par la sécurité sociale financé par les cotisations sociales.

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

En 2018, il y a 16,1 millions de retraité-es, 17,2 millions si l'on prend en compte les conjoint-es percevant uniquement une pension de réversion. Leur espérance de vie à 60 ans est de 20 à 25 ans.

La solidarité intergénérationnelle doit s'exercer entre actif-ves et retraité-es. La revalorisation des salaires conditionne le niveau de pension au moment de la liquidation des droits. Certain-es retraité-es ont perdu un mois de pension sur 3 ans du fait de la quasi absence de revalorisation et des différentes mesures sociales ou fiscales. Pour garantir le pouvoir d'achat et des conditions de vie dignes pour les retraité-es, il faut :

- Un rattrapage sur l'inflation ;
- Le retour de l'indexation des pensions sur les salaires ;
- L'annulation de la hausse de la CSG de 1,7 point pour tous les retraité-es, la suppression de la CASA et de la fiscalisation de la majoration familiale, la suppression de la demi part veuves et veufs et de multiples mesures fiscales régressives ;
- Des mesures immédiates pour toutes les « petites » pensions et la revalorisation du minimum garanti ;
- Aucune retraite inférieure au SMIC pour une carrière complète ;
- Maintenir la pension de réversion sans condition d'âge ni de revenus ;
- Une politique d'action sociale dynamique ;
- La création d'un secrétariat d'Etat aux retraité-es au sein du ministère du Travail qui prenne en compte la situation des pensionné-es de la Fonction publique.

Le SNUipp-FSU revendique que soit reconnue la perte d'autonomie, quel que soit l'âge, comme un risque relevant de la protection sociale à part entière. Il est donc nécessaire de marquer cette prise de conscience et d'affirmer que c'est bien la solidarité nationale, qui dans le cadre de la sécurité sociale (l'assurance maladie) doit couvrir à 100% ce risque pour toutes et tous. La prise en charge de la perte d'autonomie doit être assurée par la création en nombre suffisant d'établissements publics et par le développement de dispositifs de maintien à domicile.

Garantir les conditions de vie ne se résume pas au pouvoir d'achat, il s'agit aussi de lutter contre l'isolement géographique et social. Le SNUipp-FSU revendique une politique ambitieuse d'aménagement du territoire fondée sur les services publics de proximité : accès aux soins, accès à la culture, réseaux de transports, réseaux de sociabilité et d'entraide, soutien au monde associatif et à l'économie solidaire ; valorisation et formation des acteurs et actrices de ces réseaux (repérage des besoins des plus âgé-es/fragiles, des situations difficiles...).

Beaucoup de PEGC pensionné-es n'ont pratiquement pas bénéficié des mesures de revalorisation de 1989 et de 1993. Le SNUipp-FSU demande donc que l'extinction effective de la classe normale et de la hors classe s'accompagne de mesures d'assimilation pour ces collègues parti-es en retraite.

Les instituteur-trices parti-es en retraite attendent toujours la péréquation sur leur retraite. Le SNUipp-FSU exige que cette revalorisation arrive maintenant, sans attendre l'extinction du corps des instituteur-trices qui n'arrivera peut-être jamais.

Le SNUipp-FSU revendique une politique ambitieuse répondant aux besoins nouveaux liés au vieillissement de la population.

8. DES MOYENS ET LA PRIORITÉ À L'ÉDUCATION, À L'ÉTRANGER AUSSI !

L'État doit redonner au réseau des établissements d'enseignement français à l'étranger les moyens d'assurer ses missions de service public d'éducation hors de nos frontières. Les choix budgétaires (suppression de 33 millions d'euros) et les dernières mesures (fermetures de plus de 500 postes de fonctionnaires) confirment la politique de désengagement de l'État malgré la croissance constante du réseau et l'annonce présidentielle de doubler le nombre d'élèves. Le SNUipp-FSU condamne la volonté du gouvernement de privatiser les établissements français à l'étranger.

Ce désengagement a de lourdes conséquences :

- Sur les personnels titulaires qui voient leur situation se dégrader : en raison de la disparition des supports budgétaires et/ou du non renouvellement du détachement de nombreux-ses collègues désirant rester à l'étranger n'ont d'autre possibilité que d'exercer sans détachement sur un contrat de droit local perdant ainsi les droits liés au statut de fonctionnaire ;
- Sur les personnels non titulaires dont les conditions d'emploi se détériorent ;
- Sur les spécificités de l'enseignement français à l'étranger : les enseignant-es titulaires sont indispensables pour maintenir la qualité du savoir-faire et les valeurs professionnelles des établissements français à l'étranger ;
- Sur le réseau lui-même dont le développement se fait au profit d'investisseurs privés (établissements partenaires) encouragés par le gouvernement qui souhaite de « nouvelles stratégies partenariales avec le secteur éducatif privé ».

Le SNUipp-FSU continue à se battre pour obtenir des moyens pour le service public à l'étranger et à s'opposer à la dégradation du statut des personnels, et à la remise en cause de leurs droits.

Les enseignant-es titulaires doivent être normalement en position de détachement avec un contrat résident ou expatrié à l'AEFE (décret 2002-22), un contrat défini par le statut commun à la MLF ou un contrat similaire dans les autres établissements.