Thème Corpo

(Défintif)

Le temps des reconquêtes

Depuis l'arrivée d'Emmanuel Macron au pouvoir, nous faisons face à une politique de remise en cause sans précédent de la Fonction Publique et des Services Publics. Dès le budget 2018, ce gouvernement a décidé de geler à nouveau la valeur du point d'indice, de reporter d'un an l'application de certaines mesures de PPCR, entraînant ainsi de nouvelles pertes de pouvoir d'achat. Ce pouvoir, appuyé par une majorité présidentielle aux ordres, impose de violents et profonds changements dans la Fonction Publique avec en particulier l'adoption de la loi dite Transformation de la Fonction Publique (TFP), qui s'attaque aux statuts, aux droits des agent.es, à l'emploi statutaire issus du CNR et des lois Le Pors. S'appuyant sur le concept de mérite individuel qu'il conviendrait de valoriser et écartant toutes les mesures générales, c'est l'individualisation de la rémunération, de la carrière, de la mobilité qui est à l'œuvre dans ce projet. Ces dégradations orchestrées dans le cadre d'un dialogue social à sens unique, nient les propositions des organisations syndicales représentatives, tout en s'appuyant sur l'avis très orienté de soi-disant experts. Les attaques sont tous azimuts avec notamment le projet d'une nouvelle réforme dégradant considérablement les retraites des fonctionnaires en particulier. Ces attaques sont dirigées vers les actifs, mais aussi les retraité.es qui subissent le gel des pensions. Cette politique est la marque d'une véritable lutte des classes orchestrée par le pouvoir. Il détruit les solidarités collectives, les droits sociaux, l'emploi public, les Services Publics, il détériore le pouvoir d'achat, les pensions et les conditions de travail pour continuer de favoriser le capital. Ces bouleversements et les dégradations qui en découlent sont réalisés à marche forcée, dans un contexte de mobilisations de trop faible intensité pour espérer créer le rapport de force nécessaire à leurs retraits. Les effets de ces attaques n'ont pas tardé à se faire sentir et les personnels en subissent déjà les conséquences. Les usagers vont, eux aussi, vite pâtir de ces choix politiques tant sur la qualité que sur le périmètre des Services Publics, pourtant reconnus comme des amortisseurs sociaux à l'occasion des crises traversées.

A l'aube des élections présidentielle et législatives, il convient de réaffirmer et de conquérir le modèle social dont nous avons besoin. Nous devons obtenir le retrait de la loi TFP et revenir sur toutes les dégradations imposées par ce pouvoir.

Pour le XXIème siècle, la Fonction Publique et les Services Publics n'ont jamais été autant utiles et modernes. Nous devons collectivement porter des mandats forts, les faire partager pour repartir au combat. C'est le temps de la reconquête !

1. Loi de Transformation de la Fonction Publique : une attaque contre le statut

Votée le 6 août 2019 contre l'avis de l'ensemble des organisations syndicales, elle impacte directement les fonctionnaires.

Alors que c'est un axe fondateur de la Fonction Publique, les agent.es de l'Etat, de l'Hospitalière et de la Territoriale ont perdu le droit d'être représenté.es par leur.es élu.es lors de tous les actes de gestion qui concernent leur carrière. Ainsi, seule l'administration a la main sur les promotions et mutations, installant une opacité complète nourrissant une légitime suspicion sur la sincérité des opérations de gestion.

Cette attaque sur le paritarisme est historique, gravissime et inacceptable, car elle place les personnels dans une relation de subordination avec la hiérarchie, qui détient seule les clés des promotions et des mutations. C'est incompatible avec la notion d'indépendance du fonctionnaire, indispensable pour l'exercice de ses missions. L'enjeu pour le gouvernement actuel est de discréditer, de diminuer au maximum le poids des organisations syndicales et de faire éclater toute solidarité et collectif.

Face à cette attaque sans précédent, il faut se rassembler largement, se syndiquer massivement, se mobiliser pour que cette loi soit abrogée et pour porter haut nos valeurs et nos propositions pour l'intérêt général.

Des CAP réduites à la portion congrue !

Le pouvoir actuel a réduit la réunion des instances paritaires aux seules questions disciplinaires ou de recours, appelées « décisions défavorables ».

Les agent.es doivent donc s'en remettre à la décision de l'administration, sans garantie que leurs situations soient effectivement examinées et leurs droits bien respectés. L'administration n'était déjà pas exempte de faire des erreurs que les élu.es pouvaient faire corriger avant la suppression des prérogatives des CAP. La mise en place d'une procédure de recours individuel en lieu et place de l'examen collectif en Commission Administrative Paritaire (CAP) reporte la responsabilité sur les agent.es qui doivent s'occuper personnellement de toutes les démarches.

Ce recours individuel, couplé à la suppression de la CAP, est surtout un moyen pour ce gouvernement de faire reculer les droits des agent.es, ainsi que la transparence indispensable pour éviter les passe-droits.

Pour autant, le SNEP-FSU ne renonce pas et reste engagé dans l'accompagnement des collègues pour faire respecter leurs droits. Cela appelle à un contact renforcé avec la profession, ce d'autant plus que les CAP spécifiques par corps n'existeront plus et que les actes de gestions des enseignant.es d'EPS seront traité.es avec l'ensemble des enseignant.es du second degré dans une CAP commune.

En excluant les élu.es de ces opérations de gestion, la loi TFP entend isoler et rendre le/la fonctionnaire servile. Cet isolement est renforcé par toutes les procédures dématérialisées. C'est aux antipodes des besoins ! Plus que jamais il faut lui garantir son indépendance pour exercer ses missions au service de l'intérêt général. C'est pourquoi le SNEP avec la FSU porte l'exigence de son abrogation et le rétablissement du paritarisme pour la gestion de nos

carrières. Des groupes de travail doivent à minima être réunis sur la base des élections professionnelles de 2018.

Les organisations syndicales doivent pouvoir disposer de toutes les informations nécessaires à la défense de la carrière de la profession, titulaires et contractuels.

Attaque contre le statut

Les gouvernements successifs depuis les années 90, n'ont cessé de « réformer » la Fonction publique afin de réduire la dépense publique et assouplir les règles de gestion. C'est la logique libérale qui est à l'œuvre.

L'enjeu de la loi TFP est la destruction du cadre commun stable régi par la loi et les termes réglementaires définissant le statut général et particulier ; et son remplacement par un cadre individuel contractuel qui engendre la précarité. Les deux systèmes ne mettent pas les personnels dans les mêmes conditions d'exercice de leur métier et face à la même pression de la hiérarchie.

Par la volonté de mise en extinction du statut, la loi de Transformation de la Fonction Publique ouvre la porte à la privatisation du service public d'enseignement, avec comme conséquences l'augmentation des inégalités et de la précarité, la casse des collectifs professionnels. Cela se traduit par une mise sous pression des enseignant.es face à une administration de plus en plus autoritaire. Le recours aux contrats va accentuer les disparités déjà existantes entre territoires, notamment là où il y a déjà un manque de fonctionnaires (ruraux, éducation prioritaire, territoires ultramarins).

Nous continuons de demander l'augmentation du nombre de recrutements aux différents concours et un plan d'accès à la formation ainsi qu'à la titularisation pour les personnels non titulaires sur tous les territoires.

Santé sécurité et conditions de travail : le coup de grâce pour les CHSCT

Le SNEP avec la FSU a lutté de nombreuses années pour obtenir la création des CHSCT (Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail) dans la Fonction Publique. Cela a permis d'aborder de nombreuses questions liées à la santé, la sécurité et les conditions de travail. Les représentant.es du SNEP-FSU y ont pris toute leur place pour faire prendre conscience des spécificités du métier d'enseignant.e d'EPS et faire remonter les problématiques du terrain jusqu'au plus haut niveau décisionnel.

L'utilité des CHSCT n'a jamais été aussi évidente que pendant la crise sanitaire. Pourtant, leur suppression est actée. La loi TFP prévoit la création des CSA (Comités Sociaux d'Administration) qui fusionnent les actuels CT (Comités Techniques) et CHSCT. Il sera créé une Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FS-SST) avec l'abandon de nombreuses prérogatives des CHSCT.

Cette situation a pour but d'éloigner les représentant.es des personnels des collègues sur le terrain. Le SNEP et la FSU ne s'y résoudront pas, car pour nous le lien avec la profession est primordial. Nous continuons de revendiquer le maintien de 2 instances distinctes.

Pour la commission de réforme et le futur conseil médical, le SNEP-FSU revendique des représentants par corps.

Quelles que soient les transformations mises en œuvre, le SNEP-FSU continuera de défendre la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels.

Rupture conventionnelle, une échappatoire à risque !

Ce dispositif entré en vigueur le 1er janvier 2020 permet aux fonctionnaires et aux contractuel.les en CDI de cesser définitivement leur fonction, d'un commun accord négocié avec l'administration. Ils/elles ont droit au versement d'une indemnité plafonnée, dont le montant dépend des douze derniers mois de salaires de l'année civile précédente et du nombre d'années d'ancienneté.

La rupture conventionnelle, introduite dans la FP sous couvert de modernisation, est un recul voire un danger. C'est à nouveau un pas vers la fragilisation du statut du fonctionnaire, un pas vers l'alignement avec le privé. Ce choix fait par l'enseignant.e est personnel et le/la laisse seul.e face à l'administration. Plutôt que de favoriser le départ des agents, le SNEP-FSU revendique l'amélioration des conditions de travail, des aménagements pour les fins de carrière, de réelles propositions de réorientation au sein de la Fonction Publique et, bien évidemment, de revenir sur les réformes des retraites pour obtenir un départ à la retraite à 60 ans.

De réels moyens doivent être attribués pour accompagner dans un cadre paritaire les agent.es qui souhaitent se réorienter professionnellement. L'Indemnité de Départ Volontaire doit être rétablie et revalorisée.

2. Carrière et revalorisation, des améliorations sont attendues

Alors que le protocole PPCR comportait un certain nombre d'avancées, les premiers comptes rendus du soi-disant Grenelle de l'éducation sont très inquiétants quant aux premières pistes évoquées. Les orientations du ministre ne peuvent que nous inquiéter et nous inciter à préparer la mobilisation des personnels pour nos carrières.

2.1. Carrières : un déroulé plus juste, plus équitable

Le protocole PPCR mis en place au 1er septembre 2017 a permis de nombreuses avancées, notamment sur le déroulement de la classe normale et la hors-classe : réduction de l'écart à 2 ans sur la classe normale, barème amélioré pour la hors classe, contingents en hausse...

Dans l'attente d'un déroulement de carrière, identique pour toutes et tous, sur un seul grade, nous demandons :

Pour la classe normale, un alignement sur le rythme au grand choix de la précédente carrière (20 ans).

Pour la hors classe, la valorisation de la partie ancienneté du barème, afin de réduire les écarts suite à l'appréciation finale du 3ème rendez-vous de carrière.

Pour la classe exceptionnelle, la suppression du contingentement et son remplacement par un ratio, la révision du barème (valorisation de l'ancienneté), la fusion des deux viviers et dans l'attente, l'élargissement des missions reconnues au premier vivier. Ces missions doivent répondre à l'exigence d'égalité professionnelle.

Pour l'échelon spécial des professeurs d'EPS, l'automaticité de passage au bout de 3 ans d'ancienneté dans le 4ème.

L'ensemble des enseignants d'EPS doit avoir accès à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial pour les professeurs d'EPS.

2.1.2 RDV de carrières : des avancées et des insuffisances

Après trois années de fonctionnement des rendez-vous de carrière, nous pouvons en tirer un premier bilan. Si nous avons encore beaucoup de réserves sur un certain nombre d'items de la grille d'évaluation des rendez-vous de carrière et sur la possibilité de les évaluer, la transparence de la grille d'évaluation est une avancée.

Ces rendez-vous de carrières devraient être des moments d'échanges concrets sur l'exercice du métier, d'évaluation formative tout au long de la carrière, mais leur connexion à l'avancement dévoie complètement leur sens. Nombre d'évaluateurs primaires, ministère et les rectorats sont dans une logique de prédétermination du niveau des avis avant même que les rendez-vous n'aient lieu. Cette logique de fonctionnement absurde crée des injustices et engendre, à juste titre, rancœurs et aigreurs dans la profession. Plus que la grille elle-même, le problème vient principalement de l'utilisation qui en est faite par l'administration qui en dévoie les avis pour déterminer son appréciation finale. L'évaluation du rendez-vous de carrière doit servir l'intérêt général par l'amélioration de la professionnalité et ainsi le service rendu aux usagers. Pour cela, il est nécessaire de le déconnecter de l'avancement.

Même si PPCR acte une diminution des pouvoirs hiérarchiques sur le déroulement de carrière des collègues, il n'en reste pas moins, que la formation des cadres (chefs et IPR) aujourd'hui, relève d'une formation managériale privée où contrats d'objectifs, mise en concurrence et pressions sont pratiques courantes. Nous avons besoin d'échanges professionnels, constructifs, formatifs, basés sur la confiance.

Le SNEP-FSU doit continuer de porter ces débats sur la carrière et sa gestion dans la profession notamment par les stages syndicaux.

2.2 Revalorisation

L'enjeu du service public d'éducation est majeur pour une nation qui souhaite investir dans sa jeunesse. Or, force est de constater que les choix budgétaires ne sont pas à la hauteur de l'enjeu. Notre nation, nos enfants, nos élèves, méritent un service public d'éducation efficace avec des personnels titulaires formés et bien rémunérés. C'est une caractéristique de tous les systèmes éducatifs qui fonctionnent le mieux que de bien rémunérer, donc considérer leurs personnels.

Parce que le ministre est sous pression, il met en place une prétendue revalorisation salariale via une « prime d'attractivité » aux échelons 2 à 9 des enseignants, CPE et PSYEN. Cette revalorisation est insuffisante au regard des pertes salariales (20 % depuis 2010) et du nombre de personnels concernés (30 %). De plus, cette prime sera complexe à gérer, compte tenu du manque de personnels dans les rectorats et risque d'engendrer nombre d'erreurs… un choix absurde, idéologique et technocratique du ministre qui ne se soucie ni des personnels enseignants, ni des personnels administratifs qui vont être impactés par sa mise en œuvre.

Les mesures accompagnant cette prime d'attractivité (prime informatique, ratio promus / promouvables hors classe) ne résoudront aucunement la crise d'attractivité du métier d'enseignant, et ne pallieront pas le déclassement des enseignant.es.

- Des revendications permanentes

Les revendications historiques du SNEP-FSU sont toujours d'actualité. 60 points d'indice tout de suite pour toutes et tous seraient un premier pas, mais Il est nécessaire d'obtenir un plan de rattrapage de la valeur du point d'indice qui permette, dans un premier temps de revenir sur les pertes subies depuis 2000.

Rattrapage des pertes subies, refonte de la grille indiciaire, notamment en début de carrière, sont nécessaires si l'on veut redonner de l'attractivité à nos métiers. Certaines missions liées à l'exercice du métier doivent être plus largement reconnues et revalorisées par des mécanismes non concurrentiels (NBI, décharges, Indemnité de Résidence...). La réduction de la dépense publique est un argument largement utilisé pour annihiler les revendications salariales des enseignant.es. Le SNEP-FSU doit mener un véritable travail d'éducation populaire pour informer au mieux la profession des alternatives économiques possibles à l'austérité tant prônée aujourd'hui. La crise de la COVID nous a montré que des fonds publics peuvent être mobilisés quand les enjeux sont majeurs ! Nous ne pouvons accepter de voir inexorablement notre situation salariale se dégrader, au motif d'une dogmatique réduction de la dépense publique.

3. Conditions de travail

La situation générale de l'EPS sur l'ensemble du cursus scolaire (1er et 2nd degré) est en nette dégradation par l'insuffisance des recrutements, des heures d'enseignement qui augmentent (HSA), des conditions matérielles de pratique souvent inadaptées et de la hausse des effectifs de classe.

Faire accéder à une culture sportive élargie, lutter contre la sédentarité, reconnaître les activités physiques, sportives et artistiques comme facteurs d'ouverture à l'autre et au monde passent par un haut niveau de considération du métier et de ses conditions d'exercice.

Aucun des comptes rendus actuels du Grenelle de l'Education (janvier 2021) ne répond à nos revendications.

Bien au contraire, c'est à coup de temps supplémentaire dans l'établissement, de primes/indemnités sous condition de projets, de rémunérations au mérite, d'accentuation du management local, que le ministère pense raviver l'attractivité du métier d'enseignant.e. Le recours à l'imposition de 2 HSA dégrade considérablement les conditions de travail des personnels et détruit les postes. Le SNEP-FSU poursuit son combat contre les HSA et pour l'emploi. Le SNEP-FSU demande l'abrogation de l'imposition des HSA comme celle du cumul temps partiel et HSA.

Des enseignant.es d'EPS plus touché.es physiquement

Les enseignant.es d'EPS sont amené.es à faire des efforts physiques répétés (démonstrations, aides, parades, installation du matériel). L'usure du corps est une réalité. Durant leurs études et tout au long de la carrière, le corps est soumis à une multitude de traumatismes qui font souvent apparaître, au cours des années, des douleurs ankylosantes, voire invalidantes.

L'engagement corporel dans notre métier est attendu par les élèves. A partir de 50 ans, les enseignant.es d'EPS deviennent plus vulnérables, notamment les femmes.

A l'occasion des rapports annuels présentés au CHSCT ministériel du MEN (Ministère de l'Éducation Nationale), il apparaît que les enseignant.es d'EPS déclarent 8,8 % à 9,1 % d'accidents de service, soit proportionnellement 3 fois plus que la moyenne des agent.es du MEN (3 %). L'indice de fréquence (nombre d'accidents de service pour mille agents) est de 6,5 à 7 fois plus élevé pour les enseignant.es d'EPS que pour l'ensemble des agent.es du MEN.

A tout cela s'ajoute un suivi médical par la médecine de prévention inexistant.

Le SNEP-FSU revendique :

- Le développement, dès la formation initiale, de l'information et de la prévention primaire,

- Le développement d'un suivi médical particulier pouvant aider à faire reconnaître l'exposition à des conditions climatiques extrêmes, certains traumatismes ou maladies comme « maladies professionnelles ». Être reconnu comme « profession à risque »,

- Des nouveaux droits sociaux pour les enseignantes d'EPS, l'allongement du congé de maternité notamment pour le congé prénatal, suivi médical sérieux de la grossesse avec possibilité d'aménagement ou d'allègement d'horaires,

- L'augmentation des possibilités d'allègement et d'aménagement progressifs du temps de service en cas de problèmes médicaux,

- La diversification et l'augmentation des postes adaptés de courte et longue durée,

- Un droit réel à une seconde carrière avec des possibilités de réorientation et reconversion professionnelles assorties d'une formation et d'un reclassement professionnel.

Santé-sécurité au travail : des conditions de travail dégradées, exacerbées par la crise sanitaire.

Très souvent, les enseignant.es d'EPS travaillent dans des conditions indécentes. Les installations sportives, nos salles de classe, lorsqu'elles existent, sont souvent inadaptées, désuètes et parfois indignes. Un cours d'EPS expose à de nombreuses contraintes (conditions climatiques, espaces mal insonorisés, transport de charges, déplacements…), ce qui entraîne des conséquences sur la voix, l'audition, les TMS… Le SNEP-FSU invite la profession à s'emparer des outils à leur disposition (RSST, DUERP…) pour alerter notre administration.

S'ajoute à cela la question des effectifs chargés. La DEPP indiquait déjà en 2003 que la discipline EPS « a les effectifs les plus lourds ». L'augmentation constante des effectifs par classe en collège, lycée et lycées professionnels accentue ces difficultés, alors même qu'enseigner l'EPS et encadrer les déplacements vers les équipements sportifs exigent une vigilance de tous les instants pour assurer la sécurité des élèves.

Le nouveau management public entraîne une augmentation de la charge et du temps de travail des agent.es et une dégradation de leurs conditions de travail. Multiplication des risques psycho-sociaux, sentiment d'urgence permanent, perte de sens de l'activité, conflits

de valeurs, souffrance éthique, travail empêché, les conséquences sont multiples et les risques pour la santé importants.

Le SNEP-FSU revendique :

- La réduction des maxima de service des enseignant.es d'EPS (actuellement plus élevés que tous les autres enseignants du second degré),

- Le caractère exceptionnel du recours au service partagé, qu'il ouvre droit à 2 heures de réduction du maxima de service, qu'il soit encadré nationalement en prenant en compte le temps et la distance du déplacement et la limitation à 2 établissements. Aucun CS ne peut être imposé dès lors que des HSA sont attribuées ou qu'il y ait des besoins non pourvus au sein de l'établissement.

- L'amélioration des conditions de travail (effectifs, nombre et qualité des installations qui doivent être dans ou à proximité immédiate des EPLE, matériel pédagogique adapté et non traumatisant...). L'Etat employeur doit respecter la législation concernant les EPI.

- Un suivi médical régulier et le recrutement de médecins du travail en nombre suffisant pour l'assurer.

- Une véritable politique de prévention en lien avec les CHSCT, en interrogeant le travail réel des enseignant.es d'EPS, son organisation et ses transformations pour préserver la santé.

- Le respect de la réglementation concernant l'emploi des enseignant.es d'EPS en situation de handicap.

Pour les fins de carrière

Très attaché.es à leur métier, à leur discipline et à ses enjeux, souhaitant exercer jusqu'à l'âge de la retraite avec responsabilité, sérénité et dignité, les enseignant.es d'EPS demandent l'ouverture d'un véritable dialogue avec les Ministères de l'EN (Éducation Nationale) et la FP (Fonction Publique).

La suppression de la CPA (Cessation Progressive d'Activité) qui était utilisée par près de 40 % des enseignants d'EPS en établissement scolaire et l'allongement de la durée de carrière lié aux réformes successives des retraites, n'ont fait que dégrader la situation et renforcer les difficultés à dérouler l'intégralité de sa carrière. La souffrance générée chez nos collègues n'en est que plus vive, s'amplifie et les femmes sont particulièrement touchées, il y a urgence.

Le SNEP-FSU revendique :

- La réouverture d'une CPA améliorée (année d'ouverture du droit, volume de service, niveau de rémunération, niveau de cotisation pour validation complète...),

- De nouveaux dispositifs d'allégements de service à compter de 55 ans, avec salaire intégral,

- Des aménagements de service sans HSA, à partir de 50 ans pouvant inclure diverses tâches (coordination EPS, UNSS, PP…),

- La possibilité de faire valoir le droit à pension à 55 ans sans décote, avec prise en compte des années d'étude.

4. Continuité du service public fortement perturbé

La continuité du Service Public est un enjeu fondamental et une responsabilité de l'Etat qui se trouve pourtant largement dégradé du fait d'une politique de l'emploi qui, non seulement nie les besoins, mais qui a renforcé le recours aux non-titulaires pour assurer des missions pérennes. Pour assurer la continuité et les missions du service public d'éducation, l'emploi statutaire doit constituer l'unique référence. Le SNEP-FSU dénonce les officines privées de recrutement et de formation de non titulaires.

Le remplacement est un besoin permanent du service public de l'Education.

Il devrait permettre d'assurer la continuité de l'enseignement et les droits à la formation et aux congés pour l'ensemble des enseignant.es. Il doit être effectué par des personnels titulaires et qualifié.es.

Aujourd'hui, la couverture des besoins en remplacement n'est pas assurée du fait d'une pénurie organisée de titulaires de zone de remplacement.

A travers l'instauration de dispositifs de gestion déconcentrée (TZR, non-titulaires, remplacement à l'interne), l'administration fait du remplacement une variable d'ajustement pour absorber les baisses de postes, pour occuper à l'année des postes non pourvus par manque de recrutements…. Le SNEP-FSU dénonce la mise en concurrence des TZR et des contractuels dans le cadre de la gestion des personnels.

TZR une fonction non reconnue et non valorisée

Les difficultés inhérentes à la fonction de TZR, combinées à des choix de gestion rectorale, entraînent des conditions d'exercice dégradées notamment par la multiplication des services partagés.

Le SNEP-FSU doit partout exiger le respect des droits des TZR : qualification disciplinaire EPS et forfait AS, réduction de service, ordre de mission, droit au versement d'indemnités, frais de déplacement revalorisés, affectations dans un cadre paritaire…

Concernant les affectations, le SNEP-FSU revendique le rétablissement des GT dans toutes les académies, permettant la transparence par l'examen des vœux et barèmes, tant pour les affectations à l'année qu'il convient de limiter, que pour les suppléances.

L'intervention des représentants des personnels SNEP-FSU doit se développer dans les CHS-CT (et au sein des futurs CSA), afin qu'un travail de prévention aux risques professionnels spécifiques aux TZR soit mis en œuvre.

Le SNEP FSU revendique une meilleure reconnaissance professionnelle, par l'amélioration des conditions de travail (réduction de la taille des zones de remplacement, limitation d'affectation dans sa ZR), d'indemnisations, par des affectations et la désignation de l'établissement de rattachement administratif prononcées dans un cadre paritaire ; par l'instauration de bonifications dans les barèmes de mutation Inter et Intra en vue d'une stabilisation, et par la prise en compte de la spécificité de la mission lors des rendez-vous de carrière sans qu'ils soient pénalisés par les items de la grille.

Les textes de 2005 et 2017 instaurant la gestion du remplacement de courte durée (De Robien) doivent être abrogés. La continuité du service public exige la programmation d'un plan pluriannuel de recrutement ambitieux. Pour cela, le SNEP-FSU demande la création de postes de TZR chargés de suppléances, à hauteur de 10 % du volume des personnels en fonction en établissement, et particulièrement dans les territoires et départements d'Outre-Mer.

Le SNEP-FSU réaffirme les revendications des congrès antérieurs et continue de faire de la défense des TZR un axe fort de l'action syndicale.

Contractuels EPS, des personnels trop souvent maltraités

Le SNEP-FSU constate une explosion du recours aux contractuel.les, mais dans le même temps, les besoins en remplacements dont ceux liés à la crise sanitaire ne sont pas couverts. Nombre d'académies ont épuisé l'enveloppe remplacement contractuels bien avant la fin de l'année scolaire.

Les dernières avancées obtenues (décret 2016-1171 du 29 août 2016 / circulaire 2017-038 du 20 mars 2017), si elles ont permis notamment d'harmoniser les contrats et les grilles de rémunération, ne suffisent pas à sécuriser les conditions de recrutement et d'emploi contractuel.les EPS.

Le SNEP-FSU revendique quel que soit le ministère d'exercice (HDF) :

- Un plan de titularisation par concours à engager sans délai, avec des formes adaptées.

- Le respect des droits des professeur.es d'EPS contractuel.les, notamment un accès au CDI à temps complet.

- Une grille de rémunération revalorisée.

- Des visites conseil déconnectées de la carrière.

- Une gestion humaine et respectueuse des personnels.

Pour le droit à une mutation choisie

En 2018, nous avons obtenu un rééquilibrage du barème pour faire en sorte que les priorités légales ne soient plus des priorités absolues. Cependant, le droit à une mutation choisie a été fortement restreint durant le quinquennat Macron. Les recrutements n'ont pas été à la hauteur des besoins, entraînant une baisse des calibrages dans les académies. Par ailleurs, l'absence de transparence sur le mouvement ouvre la porte à de possibles passe-droits et remet en cause l'équité de traitement. Ainsi, le traitement algorithmique des demandes de mutation, sorti du contexte paritaire, se révèle dangereux. Dans ce contexte, a été mis en place le droit au recours en cas de décision défavorable à une demande de mutation. Ce recours, après 2 exercices, montre toutes ses limites et se révèle être aussi inopérant que chronophage. La réforme de la formation des enseignant.es qui utilise des étudiant.es ou des stagiaires comme « moyen horaire », a pour effet de réduire encore les besoins d'emplois titulaires en académie. Associées à la volonté de recourir plus largement à l'emploi contractuel, ces mesures mettront largement à mal les possibilités de mutations.

Le SNEP-FSU continue de revendiquer le retour à un mouvement national en un seul temps qui prévalait jusqu'en 1999. C'est le seul moyen de mettre un terme aux mutations en aveugle du fait des 2 phases successives de l'Inter et de l'Intra. Parallèlement, le SNEP-FSU continuera de faire des propositions pour améliorer l'équilibre des barèmes à l'inter comme à l'intra et faire reconnaitre certaines situations (ancienneté, TZR, PI et SHN, aidant …). Le

SNEP-FSU dénonce la mise en place du mouvement expérimental sur poste à profil POP. Parce que le droit à une mutation choisie est un élément fondamental pour la vie des personnels et qu'il concerne chaque année plus de 10 % des collègues, le SNEP avec la FSU, entend poursuivre ce combat avec l'appui de la profession. En outre, il sera mis en œuvre un groupe de travail élargi pour étudier l'ensemble des pistes pour atteindre cet objectif.

5. RH de proximité

La RH de proximité, parce qu'elle contourne les organisations syndicales, parce qu'elle affaiblit le rôle des élus du personnel, et, parce qu'elle empêche l'action collective, doit être supprimée.

6. Égalité professionnelle, des discours aux actes !

La mise en place du protocole PPCR sur le déroulement de la classe normale et sur l'accès à la hors classe a réduit les nombreuses injustices générées par le précédent système. C'est un pas important pour l'égalité professionnelle qui a été réalisé. Pour autant, la situation n'est pas satisfaisante et les écarts de rémunération entre hommes et femmes persistent. La disparition de l'avis des CAP sur les promotions risque d'engendrer des reculs sur ces questions. Il nous faut populariser, dans la profession et au-delà, les raisons de ces écarts de rémunération et mobiliser pour contraindre l'administration à les supprimer.

Le ministère met en place un plan national d'action sur l'égalité professionnelle. Celui-ci comporte quelques avancées intéressantes notamment sur la question de la formation, sur la neutralisation des périodes de congés parentaux et de disponibilités pour l'avancement de carrière. Un dispositif de rattrapage sur les disponibilités de droit pour élever des enfants et les congés parentaux devrait être mis en place.

Pour autant, il évite un certain nombre de mesures qui seraient de nature à produire une égalité professionnelle réelle : changements sur l'accès à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial, respect de la proportion femmes/hommes des promotions au regard des promouvables, amélioration de la rémunération du temps partiel, minimisation du nombre d'heures supplémentaires dans les dotations d'établissement. Ces points sont pourtant à l'origine d'une bonne partie de l'écart salarial entre hommes et femmes. Il y a une contradiction flagrante entre l'affichage du ministère et la réalité concrète.

Ces plans d'action devront être déclinés au niveau académique et des négociations vont s'engager dans les rectorats. Les équipes militantes du SNEP et de la FSU mettront toute leur énergie pour que ces plans d'action académique comprennent de réelles avancées.

Même si le ministère a supprimé du contrôle paritaire les questions relatives aux promotions et que nous n'aurons plus les mêmes possibilités d'action, il n'en est pas moins nécessaire de poursuivre notre activité sur cette question : exigence sur les bilans, demandes d'audiences spécifiques FSU, information de la profession… c'est une activité tous azimuts qui doit s'engager si nous voulons continuer à faire évoluer les choses.

7. Retraites-retraités des luttes toujours d'actualité

La question des retraites a resurgi durant le quinquennat, au travers du projet de réforme par points. Cette réforme, si elle était adoptée, aurait de graves répercussions sur les futures pensions et notamment celles des enseignant.es et nous engagerait dans un nouvel allongement de la durée de cotisation. Alors que les personnels sont usés du fait de

l'augmentation des charges de travail et de la dégradation des conditions de travail, cela inviterait à revenir sur les réformes passées. C'est pourquoi le SNEP avec la FSU, continuera de porter la revendication du droit à un départ à la retraite à 60 ans, avec un taux de remplacement de 75 % calculé sur les 6 derniers mois et intégrant les années d'études. Comme nous avons pu en faire la démonstration à l'occasion des luttes contre la réforme par points, l'augmentation des salaires et des emplois, l'égalité salariale, sont à même de financer ces revendications.

Retraité.es, le combat continue

Lors de notre dernier congrès, nous alertions sur la baisse du pouvoir d'achat des retraité.es. Elle a continué au point d'atteindre près de 13 % sur ces 10 dernières années. Aujourd'hui, d'autres menaces pèsent lourdement sur les pensions avec notamment le projet Vachey qui prévoit la mise en place d'une retraite à points déterminée par l'ensemble de la carrière, avec une valeur du point fluctuant selon les revenus de l'Etat. Tous les calculs démontrent que cela se traduira par une baisse, parfois importante, des pensions.

La ré-indexation des pensions sur le salaire moyen des actifs demeure une revendication que le SNEP-FSU continue de porter. L'Etat affaiblit volontairement les revenus de la protection sociale impactant lourdement les retraité.es par des taxes multiples. Le SNEP-FSU en revendique l'abandon.

Le développement des services publics particulièrement de santé, d'action sociale et de proximité sont essentiels dans l'amélioration de la vie et le pouvoir d'achat de toutes et tous.

C'est dans ce sens que le SNEP et la FSU, avec le groupe des 9, mènent un combat permanent pour que ces légitimes revendications puissent aboutir.

8. Protection sociale, lutter contre son démantèlement

Rappelons d'abord un des principes fondamentaux de la Sécurité Sociale : « Chacun.e contribue selon ses moyens, chacun.e reçoit selon ses besoins » ; or, nous assistons aujourd'hui à un démantèlement des solidarités qui remet en cause notre système de protection sociale. Les lois de finances successives opèrent un hold-up sur la Sécu dont la gestion échappe de plus en plus aux partenaires sociaux pour être aux mains de l'État. Les exonérations et allègements de cotisations sociales, non compensés intégralement par l'État, provoquent un véritable siphonnage des caisses de la sécurité sociale et créent mécaniquement un déficit qui est instrumentalisé pour justifier de nouvelles économies.

Notre système de soins et de santé a besoin d'être transformé en profondeur. Mais la loi qui met en musique le plan « Santé 2022 » n'apporte pas les réponses à hauteur des enjeux. Bien au contraire ! Après les lois Bachelot et Touraine, la loi Buzyn renforce la marchandisation. L'hôpital public et les patient.es en sont les premières victimes et la crise sanitaire que nous traversons nous le rappelle cruellement.

Pour le SNEP-FSU, il est indispensable de redonner à l'hôpital public les moyens nécessaires pour assurer l'ensemble de ses missions.

Aucune réponse n'est apportée aux défis posés par les restes à charges importants pour les patient.es. Le SNEP avec la FSU réaffirme la nécessité de créer les conditions d'une assurance maladie obligatoire qui rembourse 100 % des soins médicaux prescrits. La réforme pour un - Reste à Charge 0 - en dentaire, optique et prothèses auditives indûment intitulé

«100 % Santé », est un véritable marché de dupes que nous dénonçons. D'une part, il porte sur un « panier » limité, d'autre part il est essentiellement pris en charge par les organismes complémentaires et sera donc financé par une hausse des cotisations.

Concernant la protection sociale complémentaire, l'ordonnance définissant le cadre commun aux trois versants de la Fonction publique de la protection sociale complémentaire est parue. Cette ordonnance doit déboucher sur des décrets permettant aux employeurs publics de participer au moins à hauteur de 50 % de son financement. Une véritable négociation doit s'engager au plus haut niveau débouchant sur un protocole d'accord. Protocole qui permettrait de définir les grands principes d'une protection sociale statutaire et complémentaire, articulant santé, prévoyance, prévention, y compris en matière de santé au travail.

La solidarité entre actifs et retraité.es doit être effective et ne peut se limiter aux dispositifs existants avec les contrats collectifs du privé.

Nous sommes opposés au principe de l'adhésion obligatoire. Par principe, une adhésion relève d'un choix et la liberté de choix n'empêche pas la mise en œuvre des solidarités.

Les niveaux de couverture à atteindre sont aussi déterminants. Il ne s'agit pas d'aller vers des dispositifs plancher validés et cofinancés par l'employeur qui favoriseraient les options ou les surcomplémentaires, entraînant de nouvelles inégalités sociales et économiques d'accès aux soins et à la prévoyance.

Enfin, si les employeurs publics ont désormais une obligation de participation, et si un accord majoritaire permet d'étendre cette participation, il reste que les employeurs ne financeront jamais qu'une partie de cette protection sociale. Les agent.es auront à financer eux/elles-aussi cette protection sociale complémentaire, il est donc légitime que leurs représentants puissent prendre toute leur part à ce choix.

9. Action sociale

L'action sociale, ministérielle et interministérielle est un facteur essentiel à la qualité de vie des personnels. Tous les personnels, titulaires ou non, actifs ou retraité.es, qu'ils soient rémunérés ou non sur le budget de l'État, doivent avoir accès aux prestations et aux équipements, répondant aux besoins réels et portant notamment sur la restauration, le logement et l'aide à l'installation, la garde des enfants, les loisirs et les vacances, les aides adaptées aux étapes de la vie.

L'action sociale doit voir ses budgets augmentés, sécurisés (3 % de la masse salariale) et utilisés à plein par les instances d'action sociale.

Dans cet objectif, au regard des réalités des situations, le SNEP-FSU revendique avec la FSU un plan de revalorisation permettant :

- Une augmentation des montants des prestations, une révision des barèmes pour élargir leur accès,
- Un élargissement du périmètre des actions,
- La création de nouvelles prestations,
- Le développement des investissements sociaux (logements, crèches…).

Pour sa mise en œuvre, le nombre de personnels assistant.es de service social, maillon essentiel de l'action sociale, doit être significativement augmenté.

L’employeur doit s’assurer de la diffusion auprès des agent.es des dispositifs, afin que chacun.e puisse se saisir de ses droits et les faire valoir dans les instances ad hoc.

Le rôle des représentant.es des personnels, y compris retraité.es, doit être garanti dans les instances d’action sociale (CIAS, SRIAS, CAAS) pour participer à la définition des prestations et à leur contrôle, à la pleine utilisation des budgets.

Ainsi, les représentant.es des personnels doivent disposer des moyens permettant d’exercer la plénitude de leur mandat.

10. Ministère des sports : des personnels respectés pour mettre en œuvre une politique ambitieuse

S'agissant de la loi de transformation de la Fonction Publique, des carrières, des conditions de travail, de la continuité du service public, des RH de proximité, de l'égalité professionnelle, des retraites-retraités, de la protection sociale, de l'action sociale, les constats et revendications du SNEP-FSU pour les enseignants d'EPS sont aussi valables pour les professeurs de sport et les CTPS.

Si le SNEP-FSU acte positivement la création du pôle éducatif interministériel, que l'intérêt des personnels exigeait, il continue à revendiquer un ministère de plein exercice, ayant la main sur ses personnels et ses crédits, qui doivent par ailleurs être renforcés.

Dialogue social

Une instance de dialogue social ministérielle spécifique au périmètre Jeunesse et Sports sera maintenue à l'issue des élections professionnelles 2022 (le CTM JS devient un CSAM JS), ce qui respecte le mandat permanent du SNEP-FSU sur le sujet, organisant et confortant ainsi la prise en compte de la spécificité des métiers et missions du secteur.

Pour autant, ne pas reproduire cette organisation du dialogue social au niveau régional ne peut que nuire au déploiement des politiques publiques Jeunesse et Sports au plus près des territoires. En effet, les missions Jeunesse et Sports sont portées par des équipes projets régionales, composées d’agents affectés en services régionaux (et non académiques), en services départementaux et en établissements, mettant leurs expertises en commun pour animer un réseau avec d’autres partenaires afin de mettre en œuvre des missions éducatives et sportives en dehors de l’école. Ainsi, l’organisation envisagée par le ministère qui consiste à intégrer problématiques JS dans le CSA du chef-lieu de la région académique n’est adaptée ni au périmètre géographique d’intervention des personnels JS (EX : DRAJES multisites implantées dans plusieurs académies), ni aux structures JS (DRAJES + SDJES + CREPS), ni aux spécificités des personnels JS, que ce soit au niveau de l’organisation du temps de travail (soir, weekends, vacances scolaires), des lieux de travail (PTP = agents non postés) ou encore sur la nature des missions et la façon de les exercer…

Le SNEP-FSU continue donc à revendiquer la création d’une instance de dialogue social de proximité spécifique à Jeunesse et Sports, compétente pour traiter des missions et problématiques des personnels JS affectés en DRAJES, en SDJES et en établissements du sport (ex : CREPS) au sein d’une même région.

Concernant le périmètre des CAP, les contestations des actes individuels de gestion RH des professeurs de Sport seront désormais traitées dans une CAP commune à l'ensemble des personnels techniques et pédagogiques Jeunesse et Sports (PS/CTPS/CEPJ)

La généralisation en 2022 du vote électronique dans le secteur Jeunesse et Sports, doit être abandonnée. Le congrès du SNEP-FSU rappelle que les votes CAP et CT (CSA) sont avant tout l'affaire des personnels et que l'administration se doit de tout mettre en œuvre pour favoriser un vote massif des personnels.

Effectifs JS

Après deux années sans concours, le SNEP-FSU a pris acte de la ré-ouverture des concours de recrutement des professeurs de sport en 2021. Cependant, le nombre de postes offerts est très insuffisant. C'est un plan pluriannuel de recrutements massifs qui doit être décidé, aussi bien dans les fonctions de Conseillers Techniques et Sportifs que de Conseillers d'Animation Sportive ou de formateurs. En effet, les coupes sombres opérées depuis des années ont amoindri les possibilités d'agir dans les services et les établissements pour la mise en œuvre des politiques publiques, avec une baisse de 45 % des effectifs JS intervenue entre 2007 et 2018. De plus, cette baisse d'effectifs a fortement détérioré les conditions de travail des personnels JS, déjà fragilisés par les réformes successives, générant des risques psychosociaux importants. Le SNEP-FSU revendique à minima le recrutement de 200 professeurs de sport par an pendant 5 ans.

Missions JS

Le congrès du SNEP-FSU exige que soient respectés, partout, les engagements ministériels pour préserver les spécificités Jeunesse et Sports (dont le transfert à iso-périmètre, iso-missions et iso-organisation) ; il demande que les missions pédagogiques des personnels JS soient reconnues et confortées.

Alors que la création des DRAJES dans les rectorats et des SDJES dans les DSDEN devait être l'occasion de repositionner les personnels JS sur leurs missions éducatives statutaires, exercées sous la seule autorité des recteurs et DASEN, le gouvernement a décidé de maintenir la confusion par rapport au positionnement des Préfets.

Le SNEP-FSU mobilisera toutes ses structures (départementales / académiques / nationales), pour que cette évolution n'entraîne pas de dégradations supplémentaires pour les usagers du service public du sport comme pour les personnels JS concerné.es et agira pour obtenir de réelles avancées.