

THÈME 3



Reconnaitre l'engagement des agent-es de la fonction publique au service de l'intérêt général

Les services publics et la fonction publique sont des éléments structurants du modèle social français appuyé sur le statut de fonctionnaire au service de missions d'intérêt général. Être fonctionnaire, c'est être protégé-e par un statut qui donne des droits et crée des obligations, c'est être un-e acteur-riche du service public. Cet équilibre entre droits et obligations, notamment dans le droit des agent-es à être représenté-es dans tous les actes de gestion de carrière, a été remis en cause par la loi dite de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, en enfermant les personnels dans un rapport individuel avec l'Administration, détruisant ainsi le cadre collectif. Sept ans après sa mise en œuvre, elle a eu des conséquences concrètes pour les personnels.

Par leur orientation néolibérale, les derniers budgets de l'État présentés à l'Assemblée nationale, ne cessent d'affaiblir les services publics, et par voie de conséquence le service public d'éducation et celui de la jeunesse et des sports. Les suppressions d'emplois d'enseignant-es se poursuivent d'années en année et les crédits alloués au ministère chargé des sports de la jeunesse et de la vie associative, en baisse, ne représentent que 0.2 % du budget de l'État. Nos métiers sont dévalorisés, leur sens dévoyé par le new-management à l'œuvre, et en voie de paupérisation avec une perte de la valeur du point d'indice de 23 % depuis 2000. Ces éléments, avec les dégradations des conditions de travail, participent de la « crise d'attractivité » organisée dans l'éducation.

Nous devons donc obtenir un véritable changement de cap ainsi qu'une réelle rupture budgétaire qui puisse permettre de revaloriser les personnels, améliorer nos conditions de travail, conforter notre métier d'enseignant-e d'EPS et de personnel technique et pédagogique J&S, prendre en compte la spécificité d'exercice de l'enseignement des APSA, conduire à une égalité professionnelle sans condition entre les femmes et les hommes, aménager les fins de carrière et imposer l'abrogation de la dernière réforme des retraites.

Il est alors impératif de construire des mobilisations majoritaires pour peser sur les orientations politiques et gagner de nouveaux droits sociaux, du travail et définitivement en finir avec la loi de transformation de la Fonction publique.

La situation des personnels de notre champ de syndicalisation d'enseignant-es d'EPS, de personnels techniques et pédagogiques J&S (professeur-es de sport, conseiller-es d'éducation populaire et de

38 jeunesse, conseiller-es techniques et pédagogiques supérieur-es) concepteur-rices de leurs métiers
39 doit être étudiée à l'aune de ces éléments.

40 Il s'agit bien de s'inscrire collectivement dans un projet porteur de sens pour la profession dans lequel
41 s'inscrit la campagne des quatre heures d'EPS. Il est grand temps de gagner collectivement la
42 revalorisation de nos métiers.

43 **1. Le New Management à l'œuvre – Défendre le statut**

44 L'introduction du New Public Management dans l'Éducation nationale, l'enseignement supérieur et
45 recherche et à Jeunesse et Sport a profondément transformé le fonctionnement. Inspiré des méthodes
46 de gestion du secteur privé, le NPM viserait à accroître l'efficacité, la performance et la
47 responsabilisation des acteur-rices. Cela s'est traduit par la multiplication de process d'évaluation à
48 tous niveaux, la recherche de résultats comptables et une autonomie accrue des établissements. La
49 pression sur les enseignant-es s'est alors accentuée, avec une logique de performance pourtant
50 incompatible avec les missions éducatives. L'évaluation permanente et la compétition instaurée entre
51 établissements nuisent à la coopération et creusent les inégalités. Ce mode de gestion divise les
52 personnels, les rendant responsables de mises en œuvre de réformes le plus souvent contestées et
53 sans moyens adaptés qui altèrent le sens donné au métier, dégradant encore plus les conditions de
54 travail. C'est le même processus qui s'opère au MESR et au ministère Jeunesse et Sport, où le NPM crée
55 de plus en plus de situations de souffrance au travail, en lien avec la perte de sens du métier.

56 **1.1. Le statut au service de l'intérêt général**

57 Le statut des fonctionnaires repose sur trois principes fondamentaux qui sont l'égalité, l'indépendance
58 et la responsabilité. Il constitue un ensemble de droits et d'obligations, régi par la loi qui offre des
59 garanties. Ainsi, les fonctionnaires ne sont pas soumis-es aux variations des politiques locales et sont
60 protégé-es des pressions politiques, économiques ou religieuses leur permettant d'exercer leurs
61 missions en toute impartialité dans l'intérêt général.

62 **1.2. Le pacte : du statut à la contractualisation**

63 Le pacte mis en place à l'EN à la rentrée 2023 est un outil de lutte contre le statut. En effet par ses
64 modalités de mise en œuvre mais également par sa nature, le ministère tente de mettre en place une
65 première contractualisation de l'agent-e avec son-sa chef-fe d'établissement. En effet, celui-ci est le seul
66 à décider des bénéficiaires du pacte, à quelle hauteur et pour quelles missions. On s'éloigne ainsi très
67 fortement de la nature même du statut. Le modèle « contractuel » avec ses dérives, est celui que tente
68 d'imposer ce gouvernement. Les inégalités professionnelles sont renforcées, l'autoritarisme comme
69 méthode de management est valorisé. La démarche vise en plus à ce que ce soit les personnels eux-
70 mêmes qui fragilisent le statut en devenant signataires du pacte, sous dépendance de leur chef-fe
71 d'établissement. Même si l'enveloppe attribuée au pacte est en recul depuis sa mise en place, il nous
72 faut continuer de lutter contre ce dispositif, ses effets délétères et ses dérives.

73 **1.3. La politique accrue de recrutement des contractuels, la fragilisation du statut**

74 La LTFP a facilité et renforcé le recours à l'emploi contractuel inscrit dans le code général de la Fonction
75 publique. Les résultats sont sans appel : +202 % d'augmentation du recrutement des contractuel-les en
76 EPS entre 2017 et 2024.

77 Par le recours massif aux personnels précaires, variable d'ajustement d'un budget de l'Éducation
78 nationale en berne, le ministère orchestre une opération de fragilisation et de remise en cause du
79 statut, arguant du fait que le statut est un cadre rigide qui empêcherait la liberté d'action.

80 Le ministère masque l'insuffisance du recrutement de titulaires par l'emploi de personnels précarisé-es,
81 avec peu de garanties collectives, en insécurité professionnelle et personnelle dans le but de fragiliser
82 un statut qui garantit l'indépendance du/de la fonctionnaire face au pouvoir, un déroulement de
83 carrière, des droits inscrits dans la loi, les mêmes pour tous et toutes au service l'intérêt général.

84 **1.4. Prérogatives des CAP et RH de proximité, mise à distance des représentant-es du SNEP-FSU**

85 Alors que les prérogatives des CAP étaient largement réduites par la loi de transformation de la fonction
86 publique et l'instauration de CAP fusionnées, le ministère a dans le même temps mis en place et
87 annoncé le développement d'une RH de proximité. Qu'il faille des personnels pour répondre aux
88 questions bien légitimes de la profession sur leur carrière, leurs évolutions possibles est une certitude,
89 mais ces dispositifs ne doivent pas se substituer aux CAPA et à la logique du paritarisme. Ce dispositif
90 est un recul grave pour les droits des personnels. Ce d'autant plus que selon les derniers chiffres du
91 ministère, près de 15 % des personnels assurant les missions de RH de proximité sont des personnels
92 de direction ou d'inspection, et que près de la moitié des personnels sont en adjonction de service
93 pour ces missions. Affaiblir les droits des personnels et tenter de masquer ce recul par le
94 développement d'un service au titre ronflant est une manœuvre qui ne convainc pas la profession.
95 Nous demandons que les effectifs de personnels administratifs des rectorats soient abondés, et que
96 ces personnels soient véritablement formé-es pour répondre aux questions et préoccupations de la
97 profession relevant de leur carrière.

98 **1.5. Des instances pour défendre les personnels**

99 La loi de transformation de la fonction publique a entraîné une réduction de la démocratie sociale. Les
100 instances techniques dans lesquelles les personnels sont représenté-es pour les questions collectives
101 d'organisation des services et établissements ont été fusionnées avec celles compétentes pour les
102 problématiques d'hygiène, de santé et de conditions de travail. Si les prérogatives des FSSSCT restent
103 majoritairement celles des anciens CHSCT, le SNEP-FSU continue de s'opposer à cette fusion des
104 instances et revendique le retour des CHSCT en lieu et place des FSSSCT. Le SNEP-FSU exige des pouvoirs
105 publics et de l'employeur, responsables de la santé et de la sécurité des agent-es l'application sans
106 condition de la réglementation et de la législation en vigueur.

107 À Jeunesse et Sports, s'ajoute la problématique spécifique des CSA de proximité et de leurs FS-SSCT.
108 Les personnels J&S affecté-es dans les établissements du sport (EX : CREPS) relèvent du CSA de leur
109 établissement, tandis que les personnels J&S affecté-es en services relèvent des CSA des services
110 académiques (CSA-SA) comme les personnels administratifs affecté-es en rectorat et DSDEN. En outre,
111 ce sont les CSA-SA de l'académie cheffe-lieu qui sont compétents pour les services J&S implantés dans
112 des régions pluri-académiques. Le SNEP-FSU revendique le retour à des instances de dialogue social de
113 proximité spécifiques aux personnels J&S.

114 Par ailleurs, le SNEP-FSU agit pour que les dossiers concernant les enseignant-es d'EPS et personnels
115 J&S soient portés dans les conseils médicaux par les représentant-es du SNEP-FSU qui y siègent, seul-es
116 expert-es de nos métiers.

117 Le SNEP-FSU revendique des délais de traitement des dossiers médicaux radicalement réduits et par
118 conséquent demande que les instances soient réunies plus souvent.

119 **2. Évolutions de carrières et revalorisation : une urgence**

120 Tous les indicateurs et enquêtes le démontrent. Les enseignant-es français-es sont dans les moins bien
121 payé-es de l'OCDE. Alors que les enquêtes internationales sont mises en avant à l'envi pour mettre en
122 œuvre des politiques régressives, le gouvernement reste bien silencieux sur l'enquête de l'OCDE qui

123 montre le lien entre rémunération des enseignant-es et performance du système éducatif. Les viviers
124 des différents concours s'effondrent, les métiers de l'enseignement n'attirent plus et chaque année les
125 difficultés de recrutement obèrent les conditions de scolarité de centaines de milliers d'élèves à travers
126 le pays. Une des voies pour y pallier reste bien l'urgente revalorisation de nos carrières. Une
127 revalorisation d'ampleur serait un signal fort pour démontrer l'enjeu que représente l'éducation
128 nationale pour la nation.

129 **2.1. Carrières : pour un déroulé plus juste et égalitaire**

130 Si les personnels attendent une revalorisation de leurs carrières, ils et elles attendent aussi plus de
131 justice. Depuis la mise en place de la LTFP et la réduction à portion congrue des prérogatives des CAPA,
132 l'opacité est de mise. Alors que l'administration nous demande, à juste titre, de rendre des comptes sur
133 notre enseignement, nos évaluations, nos notes, nos missions, elle s'abstient de répondre à la demande
134 des personnels de plus de transparence dans les opérations de promotion. Toutes les logiques de mise
135 en concurrence des personnels pour les opérations d'avancement, de promotion de grade sont
136 délétères et ne font qu'accentuer la rancœur de personnels qui ont au contraire besoin de
137 reconnaissance pour exercer leurs missions toujours plus complexes. Le SNEP-FSU continue de
138 revendiquer un déroulement de carrière en un seul grade, sans mise en concurrence des personnels,
139 ce qui passe dans un premier temps par l'accès de tous et de toutes à la classe exceptionnelle.

140 À ces revendications communes s'ajoute l'exigence de « raccrochage », dans un premier temps, des
141 carrières des personnels techniques et pédagogiques J&S avec celles des enseignant-es, les mesures
142 de revalorisation et de fluidification des carrières obtenues ces dernières années pour les enseignant-es
143 n'ayant pas été déclinées à J&S.

144 **2.2. Rendez-vous de carrière : des avancées et des insuffisances**

145 Le SNEP-FSU a obtenu un projet de décret qui rendait complètement automatique et sans concurrence
146 l'avancement en classe normale. Ce projet de décret, s'il contenait d'autres dispositions contestables,
147 a finalement été abandonné par le ministère. Pour autant, nos revendications restent d'actualité. Si les
148 rendez-vous de carrière mis en place avec le PPCR représentaient un mieux par rapport au
149 fonctionnement précédent, il est encore nécessaire de les faire évoluer. Le SNEP-FSU continue de
150 revendiquer avec force la déconnexion entre évaluation et avancement. Ce point nous permettra de
151 rompre avec la logique stérile de mise en concurrence des personnels entre eux, entre elles et
152 permettra de discuter plus objectivement des conditions d'amélioration de nos enseignements.

153 **2.3. Revalorisation : reconstruire les grilles**

154 Depuis de trop nombreuses années, les seules voies de « revalorisation » passent par la logique du
155 « travailler plus » via la mise en place de politiques indemnitaires : imposition de 2 HSA, renforcement
156 de la place des HSA dans les DHG... Cette politique du « travailler plus pour gagner plus » épuise les
157 personnels et ne tient absolument pas compte de leur charge de travail.

158 Au contraire, c'est une revalorisation indiciaire des traitements qui doit s'imposer. Le SNEP-FSU
159 demande, avec la FSU, une revalorisation immédiate de 10 % de la valeur du point d'indice et son
160 indexation sur l'inflation.

161 Les métiers de l'enseignement doivent redevenir attractifs et c'est notamment la question salariale qui
162 le permettra. L'ensemble des grilles doivent être reconstruites avec comme première étape un ajout
163 de 80 points d'indice à chaque échelon. La grille des professeur-es d'EPS, de sport et des conseiller-es
164 d'éducation populaire et de la jeunesse doit être alignée sur celle des agrégé-es et des conseiller-es

165 techniques et pédagogiques supérieur-es. Cette revalorisation indiciaire est la solution pour qu'elle
166 profite à tous et toutes, quelles que soient leurs missions ou leurs fonctions.

167 **2.4. Égalité professionnelle femmes-hommes**

168 Les chantiers sur l'égalité professionnelle sont loin d'être aboutis, voire pour certains n'ont pas été
169 sérieusement ouverts par notre ministère. La ségrégation professionnelle, premier facteur d'écart de
170 rémunération entre femmes et hommes n'est absolument pas traitée. Que les métiers à temps
171 incomplets soient réservés à 96 % à des femmes est préoccupant. L'axe trois du PNA doit désormais
172 être pleinement pris en compte et être accompagné d'un plan d'action efficient et financé. La
173 disparition lente et progressive de la mixité de nombre de métiers de l'enseignement est un point dont
174 devrait se préoccuper le ministère. Nous ne pouvons-nous satisfaire d'un métier d'enseignant-e d'EPS
175 qui deviendrait essentiellement masculin à l'image du corps des professeur de sport. Le renforcement
176 de la logique indemnitaire via le pacte ou le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des
177 Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel), le développement des HS
178 renforcent ces écarts de rémunération. Nous dénonçons le double discours insupportable du ministère
179 sur cette question salariale. Le SNEP-FSU poursuit son travail d'analyse sur les carrières : taux de
180 promotion aux différents grades ou corps, appréciation des différents RDV de carrière, distribution des
181 IMP en EPS et pour la coordination de district UNSS, répartition des HS... Le SNEP-FSU revendique la
182 mise en œuvre de mesures contraignantes au sein des ministères de l'éducation nationale et de la
183 jeunesse et des sports conduisant à une égalité salariale femmes hommes de fait.

184 **2.5. Politique indemnitaire**

185 Le développement de l'indemnitaire dans les rémunérations se développe et conduit au renforcement
186 des inégalités professionnelles, ainsi qu'au renforcement d'une logique de rémunération à la tâche sans
187 évolution de carrière. Les montants indemnitaires ne sont pas indexés et les primes sont très peu prises
188 en compte pour les pensions, creusant encore les inégalités. Le SNEP-FSU s'oppose à cette politique
189 indemnitaire et revendique l'intégration des primes et indemnités dans le traitement indiciaire comme
190 nous l'avions obtenu pour partie avec PPCR.

191 En attendant, dans l'ESR le SNEP-FSU demande l'alignement de la prime d'enseignement supérieur du
192 second degré avec celle de la prime des enseignant-es chercheur.ses dénommée C1.

193 Le volume des heures complémentaires masque les besoins en ETP, le SNEP-FSU revendique la
194 réduction de leur recours.

195 Concernant Jeunesse et Sports, le SNEP-FSU s'était opposé au RIFSEEP des personnels. Ce régime
196 indemnitaire, injuste et inadapté aux métiers J&S, est d'autant plus redoutable qu'il n'est pas
197 conditionné au fait d'accepter des missions supplémentaires, mais son montant dépend de
198 l'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent-e par son supérieur hiérarchique

199 Le SNEP-FSU continue de dénoncer les effets délétères induits par l'augmentation de la part de
200 l'indemnitaire dans la rémunération des personnels J&S, ainsi que les inégalités de traitement
201 constatées dans sa mise en œuvre.

202 **2.6. Le droit à mobilité**

203 Le droit à une mobilité choisie est un élément important pour l'attractivité de nos métiers. La mobilité
204 peut être multiple : détachement, mise à disposition mais aussi et surtout la mutation. Le SNEP-FSU
205 continue de revendiquer le droit à une mutation choisie. C'est pourquoi nous portons la demande de
206 créations de postes en nombre suffisant, première condition pour fluidifier le mouvement. Nous

207 continuons de porter la revendication d'un mouvement national en un seul temps qui permette aux
208 collègues de demander des vœux larges ou précis, pouvant aller jusqu'à l'établissement. Mouvement
209 appuyé sur un barème rénové qui prenne en compte toutes les situations. Nous revendiquons
210 également dans ce cadre, le retour des prérogatives des élu-es en CAP pour assurer le contrôle du
211 projet de l'administration et ainsi redonner toute la transparence à ces opérations de gestion et
212 d'assurer ainsi l'équité de traitement. Le SNEP-FSU exige par ailleurs la suppression du dispositif POP
213 qui est une voie de contournement du mouvement et qui a fait la preuve de son inefficacité.

214 **2.7. TZR, une fonction indispensable à revaloriser**

215 Le remplacement est un besoin permanent du service public de l'Éducation qui permet d'assurer la
216 continuité de l'enseignement. Il doit être effectué par des personnels titulaires et qualifié-es. L'emploi
217 statutaire doit ainsi constituer l'unique référence.

218 Aujourd'hui, la couverture des besoins en remplacement n'est pas assurée du fait d'une pénurie
219 organisée de titulaires de zone de remplacement (TZR). Le SNEP-FSU revendique la création de postes
220 de TZR EPS chargés de suppléances, pour porter le potentiel de remplacement à la hauteur de 10 %
221 des emplois.

222 Par ailleurs, le SNEP-FSU dénonce la mise en concurrence des TZR et des contractuel·les organisée par
223 les rectorats dans le cadre de la gestion des remplacements.

224 Le SNEP-FSU revendique, pour les TZR, une meilleure reconnaissance professionnelle, l'amélioration
225 des conditions de travail (réduction de la taille des zones de remplacement, limitation d'affectation
226 dans sa ZR, limitation des services partagés), d'indemnités (frais de déplacements et ISSR
227 revalorisés et versés sans délai) ; des affectations et la désignation de l'établissement de rattachement
228 administratif prononcées dans un cadre paritaire ; l'instauration de bonifications dans les barèmes de
229 mutation Inter et Intra en vue d'une stabilisation et la prise en compte des contraintes inhérentes au
230 statut de TZR.

231 Le SNEP-FSU continue de mener campagne sur la nécessité pour les TZR de recevoir un arrêté rectoral
232 de mission en vue de prendre en charge tout remplacement, y compris au sein de l'établissement dans
233 le cadre du « RCD ». Les textes d'août 2023 instaurant le remplacement de courte durée doivent être
234 abrogés.

235 Le SNEP-FSU réclame le rétablissement des GT TZR.

236 **2.8. Contractuel·les**

237 Attaché au statut et opposé à la précarisation de l'emploi le SNEP-FSU revendique des voies de
238 titularisation par concours pour tous·tes. Le SNEP-FSU défend l'ensemble des personnels et
239 accompagne les contractuel·les pour faire respecter et évoluer leurs droits.

240 Le cadre de gestion et de rémunération des contractuel·les n'a pas évolué depuis 2016 et les académies
241 sont laissées libres d'organiser la contractualisation, sous contrainte d'enveloppes budgétaires.

242 Instrumentalisant l'accès au CDI, l'institution installe la concurrence entre personnels, rendant les
243 contractuel·les responsables des difficultés des titulaires, notamment en termes d'affectation TZR, de
244 mutations ; les mouvements inter-intra académiques se grippent d'année en année.

245 Pour le SNEP-FSU, la résorption de la précarité passe par un plan de titularisation avec un concours
246 spécifique qui prenne en compte l'expérience des enseignant·es contractuel·les ainsi que des grilles de
247 rémunérations plus favorables.

248 **2.9. Réforme de la formation initiale-Fonctionnaires stagiaires**

249 La rentrée 2025 a vu la mise en place d'une énième réforme de la formation des enseignant-es, créant
250 une instabilité constante pour les étudiant-es se destinant au métier de l'enseignement et pour les
251 formateur-rices en STAPS et dans les INSPE. Cette réforme instaure un recrutement des futur-es
252 enseignant-es en licence 3, puis une formation en Master Éducation et Enseignement couplée à une
253 pratique accompagnée dans un premier temps, puis en responsabilité en établissement.

254 Censée régler les problématiques d'attractivité du métier, selon le pouvoir en place, cette réforme est
255 un leurre, s'accompagnant d'une baisse globale de recrutement par cohorte. Pour 2026, les 645 postes
256 ouverts au Capes externe M2 sont en deçà des 670 ouverts en 2025, entamant une pente négative
257 pour 2027. Les seulement 478 postes ouverts en 2026 au concours L3 laissent envisager une attaque
258 importante sur l'emploi en EPS s'apparentant à un « plan social » déguisé.

259 À cela s'ajoutent plusieurs obstacles au cursus de formation : les fonctionnaires stagiaires, recruté-es
260 comme moyens d'enseignement, sont depuis plusieurs années placé-es dans une position très
261 inconfortable : pour la très grande majorité, elles et ils doivent à la fois assurer un temps plein devant
262 élèves en responsabilité et suivre une formation à l'INSPE. Les futur-es enseignant-es stagiaires
263 recruté-es en L3 disposeront de moins de temps de formation et seront, dès le master 2, en
264 responsabilité de classes.

265 Il en va de même des PTP stagiaires qui doivent assurer un travail en responsabilité à temps plein,
266 auquel s'ajoutent les semaines de formations organisées par le CREPS de Poitiers.

267 Cette situation n'est plus tenable et le Ministère doit permettre aux lauréat-es des concours de
268 recrutement de débiter dans le métier dans des conditions de travail sereines et propices aux
269 exigences de leur formation.

270 Le SNEP-FSU revendique une tout autre formation et un tout autre statut s'appuyant sur un pré-
271 recrutement en licence 3 sous statut d'élève fonctionnaire sans classe en responsabilité pendant le
272 master, une pratique accompagnée d'un tiers-temps sur le service du tuteur ou de la tutrice en
273 décharge horaire et rémunérés après le passage du concours en master 2, une rémunération à l'échelon
274 1 revalorisé de la grille du corps de recrutement, une formation initiale tournée vers les contenus
275 disciplinaires que sont les APSA permettant aux futur-es enseignant-es de devenir concepteur-rices de
276 leur enseignement.

277 Les conditions de recrutement et l'architecture de la formation initiale des personnels techniques et
278 pédagogiques J&S n'ont pas évolué positivement ces dernières années. Quant aux contenus de la
279 formation initiale, le SNEP-FSU dénonce la volonté de former des personnels techniques et
280 pédagogiques à des missions d'inspection-contrôle qui ne sont pas statutaires, tout en exigeant des
281 contenus de formation et des méthodes pédagogiques qui soient adaptées aux missions « cœur de
282 métier » des PTP J&S.

283 **3. Le travail prescrit et la santé**

284 Au-delà de la nécessaire prise en compte des conséquences physiologiques et psychiques de l'usure
285 professionnelle de nos métiers sur notre santé, il est aussi incontournable de questionner le décalage
286 croissant entre les ambitions de notre institution pour notre discipline et celle des personnels dans
287 l'exercice de leur métier, décalage facteur d'expositions aux risques psychosociaux. Pour le SNEP-FSU,
288 il s'agit alors de dépasser la seule reconnaissance des risques pour la santé et positionner l'employeur
289 face à ses responsabilités sur l'organisation du travail en identifiant les ressources et les conditions à la

290 bonne réalisation du travail. Pour le SNEP-FSU les personnels doivent reprendre le pouvoir sur leurs
291 métiers.

292 **3.1. Les quatre heures d'EPS : replacer le métier au cœur**

293 La revendication des quatre heures d'EPS pour tous et toutes participe de l'amélioration de nos
294 conditions de travail à la fois par l'allongement du temps d'apprentissage des élèves en EPS, mais aussi
295 par les conséquences qu'il produit : recentrage sur les contenus, nombre de classes en charge, nombre
296 de réunions, programmations... mais aussi en réduisant les conflits de valeur auxquels l'institution
297 expose la profession par son manque d'investissement dans une politique éducative ambitieuse. Elle
298 est assurément l'une des voies conduisant à l'atteinte des exigences professionnelles légitimes de la
299 profession.

300 **3.2. FPC reprendre la main sur nos métiers**

301 L'offre en termes de formation professionnelle est en constante diminution. Les contenus
302 d'enseignement par APSA ont fortement diminué, voire disparus dans certaines académies. Le SNEP-
303 FSU revendique l'imposition d'une modalité de gestion disciplinaire de la FPC avec un responsable EPS.
304 Chaque collègue doit bénéficier à minima de 20 h de formation par an cumulables sur 6 ans.

305 **3.3. Des missions techniques et pédagogiques : le cœur des métiers J&S**

306 Même s'ils ont rejoint la sphère éducative, les personnels J&S sont de plus en plus soumis à des
307 injonctions pour réaliser des contrôles et des enquêtes administratives, dans le cadre d'une politique
308 du chiffre hors sol qu'impose le ministère chargé de la Jeunesse et des Sports à ses services, au
309 détriment des missions de développement et d'accompagnement des associations sportives et
310 d'éducation populaire, ainsi que des missions de formation. Pour le SNEP-FSU, le manque
311 d'inspecteur-rices J&S ne saurait justifier le transfert de leurs missions vers les conseiller-es J&S (que
312 sont les profs de sport, les conseiller-es d'éducation populaire et de jeunesse et les conseiller-es
313 techniques et pédagogiques supérieur-es) et s'oppose à des modifications de leurs missions statutaires
314 en ce sens (recommandation de l'IGESR, rapport de 2025).

315 **4. Protection sociale : conquérir de nouveaux droits**

316 La sécurité sociale, intégrée à la protection sociale, est au cœur de notre modèle social. Cette année
317 nous fêtons les 80 ans de sa création. Bien trop souvent présentée comme une juxtaposition technique
318 de dispositifs, elle est avant tout un enjeu de démocratie et de répartition des richesses. Lors de chaque
319 crise, elle a fait la preuve de son efficacité (Covid par exemple).

320 Avec un financement par la cotisation sociale obligatoire et sa gestion par les représentant-es des
321 assuré-es, la sécurité sociale institue une démocratie sociale qu'il faut aujourd'hui reconquérir.

322 Les attaques contre notre modèle social et la sécurité sociale sont de plus en plus violentes et induisent
323 entre autres une baisse des rémunérations des agent-es placé-es en arrêt maladie, l'augmentation des
324 restes à charge et un doublement prévu des franchises... Ce sont ces attaques qu'il faut faire cesser
325 pour conquérir de nouveaux droits sociaux pour tous et toutes.

326 Pour compenser des restes à charge de plus en plus importants, du fait des remboursements de la
327 sécurité sociale et des dépassements d'honoraires et compenser les pertes de salaire en cas d'arrêt de
328 travail, il est devenu indispensable de souscrire à une complémentaire santé. De fait, s'est
329 progressivement constitué un système à double étage de couverture des besoins en santé : sécurité
330 sociale/complémentaire santé. La réforme de la protection sociale, imposée par le gouvernement via
331 la loi de transformation de la fonction publique de 2019, n'a pas été voulue par le SNEP-FSU. Si elle

332 intégrera la prise en charge de la cotisation au contrat santé obligatoire à hauteur de 50 % par
333 l'employeur, elle valide le recours à une mutuelle pour les frais de santé. En déconstruisant le lien entre
334 actif-ves et retraité-es, en réduisant la proportionnalité selon ses revenus et en découplant la question
335 santé et prévoyance, ce sont autant d'attaques libérales aux principes de base de la protection sociale.
336 Pour rompre avec ce système de plus en plus inégalitaire et en contradiction avec les principes initiaux
337 de la sécurité sociale le SNEP-FSU revendique un 100 % sécurité sociale en santé.

338 **4.1. Santé et conditions de travail**

339 La spécificité d'exercice du métier d'enseignant-e d'EPS et de professeur-e de sport n'est plus à
340 démontrer. Les conditions de travail et en particulier la qualité des installations sportives y prennent
341 une place centrale. Les différentes données relatives à leur santé en lien avec cette problématique sont
342 sans ambiguïté. Les enseignant-es d'EPS sont surreprésenté-es dans les différentes données relatives
343 aux accidents de service. Par ailleurs, la profession se retrouve trop souvent placée par l'institution
344 dans un situation où elle n'a pas les moyens de répondre aux exigences qui lui sont assignées. La qualité
345 du travail et les conditions de sa bonne réalisation sont des enjeux majeurs de la santé.

346 **4.2. Usure professionnelle : spécificité d'exercice d'un métier**

347 Les équipements sportifs peuvent être source d'usure professionnelle : exposition aux aléas
348 météorologiques, températures des salles, acoustique, manipulation de matériel, fatigue et stress des
349 déplacements. Les conditions de travail des personnels sont dépendantes des choix politiques des
350 collectivités territoriales. L'État, en tant qu'employeur, ne peut se dérober à ses obligations en termes
351 de santé. Le SNEP-FSU revendique un plan d'urgence pour rénover/moderniser les installations
352 sportives réduisant les inégalités territoriales, en prenant en compte l'impact écologique du bâti
353 scolaire sur l'environnement et les impacts de la présence d'amiante.

354 La question de l'inclusion affichée par le ministère ne fait jamais référence à l'EPS. Pourtant, favoriser
355 les pratiques physiques et artistiques pour les élèves en situation de handicap est source
356 d'émancipation. Atteindre cet objectif d'une meilleure inclusion nécessite des moyens. Le SNEP-FSU
357 revendique ainsi une diminution de effectifs pour favoriser l'inclusion ainsi qu'un accompagnement
358 des élèves relevant de ce dispositif par des AESH en EPS.

359 Les personnels J&S ont une organisation du travail atypique (déplacement, horaires) et une activité
360 accrue en période de vacances scolaires. Leur périmètre géographique d'intervention ne correspond
361 pas à celui des académies, comme la plupart des autres services de l'État et des acteur-rices avec qui
362 ils/elles travaillent. Les services J&S sont régionaux.

363 Le SNEP-FSU revendique une véritable prise en compte des spécificités J&S dans l'exercice des missions
364 et dans l'accès aux droits des personnels J&S, dont les conditions de travail n'ont cessé de se dégrader
365 ces 15 dernières années (l'intégration dans les ministères sociaux puis Éducation Nationale).

366 **4.3. Les spécificités de la santé des enseignantes d'EPS et des professeures de sport au travail**

367 Bien trop souvent les références ergonomiques et à l'organisation du travail sont construites à partir
368 des caractéristiques masculines et de leur surreprésentation dans l'exercice des métiers exposés aux
369 risques professionnels et les tableaux des maladies professionnelles sont alors inadaptés aux risques
370 professionnels spécifiques aux femmes.

371 Pour le SNEP-FSU la spécificité de la santé des femmes au travail passe aussi par l'incontournable prise
372 en compte des conséquences de la vie hormonale à tout âge. Le SNEP-FSU revendique ainsi un congé

373 hormonal de droit, sans impact sur le traitement ni jours de carence pour les femmes (menstruations,
374 ménopause, endométriose...).

375 Le passage d'une rémunération de 100 % à 90% du traitement en CMO va venir encore aggraver les
376 écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes, qui seront les premières impactées par cette
377 mesure inique. La perspective d'une semaine supplémentaire pour grossesse pathologique pour les
378 femmes enceintes ne soldera pas le problème. C'est pourquoi le SNEP-FSU exige l'abrogation de cette
379 mesure ainsi que celle du jour de carence.

380 **4.4. Action sociale**

381 L'action sociale, ministérielle et interministérielle, est un facteur essentiel à la qualité de vie des
382 personnels. Tous les personnels, titulaires ou non, actif-ves ou retraité-es, doivent avoir accès aux
383 différentes prestations existantes.

384 L'action sociale doit voir ses budgets augmentés, sécurisés et utilisables à plein par les instances
385 d'action sociale. Dans cet objectif, au regard des réalités des situations, le SNEP-FSU revendique avec
386 la FSU un plan de revalorisation permettant : une augmentation des prestations accompagnée d'une
387 révision des barèmes et la création de nouvelles prestations.

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

390 Les représentant-es des personnels doivent disposer des moyens d'exercer la plénitude de leurs
391 mandats, dans les instances d'action sociale (CIAS, SRIAS, CAAS) pour participer à la définition des
392 prestations, à leur contrôle et à la pleine utilisation des budgets.

393 **4.5. Retraites, sortir du cadre de 2003**

394 La réforme des retraites de 2003 a introduit la notion de surcote et de décote dans le calcul des
395 pensions et est revenue sur les bonifications pour enfants pour les femmes. Les réformes successives
396 ne cessent de faire reculer l'âge légal de départ à la retraite et d'augmenter le nombre de trimestres
397 nécessaires pour une retraite à taux plein. Il apparait alors incontournable de rompre avec le cadre
398 idéologique actuel de calcul des pensions.

399 Le SNEP-FSU revendique un âge légal de départ à la retraite à 60 ans, avec un taux de remplacement
400 de 75 % pour une carrière complète. Il exige dans un premier temps le retour immédiat des
401 bonifications pour enfants pour les femmes, puis l'intégration d'une bonification indiciaire par enfant.

402 **4.6. Fins de carrière, une spécificité des enjeux particuliers**

403 L'allongement des carrières relève de dispositions politiques qui font peu de cas des exigences
404 professionnelles, en particulier pour les femmes, des formes de pénibilité et de l'usure professionnelle
405 spécifiques liées à l'exercice des métiers d'enseignant-es d'EPS et à ceux des personnels J&S. C'est
406 pourquoi le SNEP-FSU revendique la reconnaissance de nos métiers en tant que professions à risque
407 avec l'intégration des enseignant-es d'EPS et des professeurs de sport dans la catégorie active, le retour
408 de la CPA et la mise en place de nouveaux dispositifs d'allègements de services pour aménager les fins
409 de carrière.

410 **4.7. Retraite progressive**

411 Le nouveau dispositif de retraite progressive permet de réduire la quotité de travail à partir de 60 ans,
412 tout en recevant un complément de rémunération calculé sur la base de la future pension. Mais pour
413 le SNEP-FSU les conditions d'accès au dispositif sont bien trop restrictives (150 trimestres, temps partiel

414 sur autorisation) et impactantes sur les traitements perçus ainsi que sur les futures pensions. Le SNEP-
415 FSU revendique le retour au dispositif de la CPA et dans l'attente de l'atteinte de cet objectif revendique
416 un accès de droit au nouveau dispositif, la non prise en compte de la décote dans le calcul du
417 complément de traitement et la prise en compte d'une cotisation à 100 % en Durée de Service et
418 Bonifications et durée d'assurance pendant la période de retraite progressive.

419 **4.8. Retraité·es, des revendications spécifiques, un engagement collectif**

420 Les retraité·es du SNEP-FSU s'inscrivent dans la construction permanente d'un rapport de force pour
421 faire aboutir leurs revendications spécifiques, notamment autour du rattrapage des pertes de leur
422 pouvoir d'achat et son maintien. Réuni·es au sein du groupe des 9, elles/ils construisent des
423 mobilisations régulières et participent à la victoire, comme en 2024, des augmentations de pension.
424 Elles/ils font partager leurs idées à la population, et contribuent à l'activité militante au sein de la FSU,
425 de la FGR FP, dans différentes instances (CDCA...) et associations (Convergences des SP...). Le SNEP-FSU
426 porte comme mandats l'indexation de l'évolution des pensions sur le salaire moyen, le maintien de
427 l'abattement fiscal de 10 %, l'égalité d'accès aux soins, le refus des augmentations de restes à charge,
428 la prise en charge de l'autonomie, et la dignité de la fin de vie... Elles/ils militent activement pour la
429 reconquête de la Sécu. Elles/ils participent à l'ensemble des actions des actif·ves dont elles/ils restent
430 solidaires et sensibles à l'évolution de l'EPS et du Sport. Elles/ils portent une vision solidaire et
431 intergénérationnelle des luttes, car les sujets comme ceux de la santé, du 100 % Sécu et de la protection
432 complémentaire sont communs.