

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 qui repose 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·rice du service public. Cet équilibre fondamental entre droits et obligations, notamment dans le droit des agent·es à être représenté·es dans tous les actes de gestion de carrière par les élu·es issu·es des élections professionnelles, a été remis en cause par la loi dite de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, en enfermant les personnels dans une relation individualisée avec l'Administration, détruisant ainsi le cadre collectif. Sept ans après sa mise en œuvre, elle a 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 années 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 40 % depuis 1983 et 23 % depuis 2000. Ces éléments, avec les dégradations des conditions de travail, participent de la « crise d'attractivité » organisée par les choix politiques qui se sont succédé dans l'éducation et l'ensemble de la fonction publique.

Le SNEP-FSU doit obtenir un véritable changement de cap en plaçant le sens du métier et le pouvoir d'agir des personnels au cœur de l'organisation du travail, ainsi qu'une réelle rupture budgétaire qui permette un rattrapage salarial et une véritable revalorisation indiciaire, d'améliorer nos conditions de travail, de conforter notre métier d'enseignant·e d'EPS et de personnel technique et pédagogique J&S, de prendre en compte la spécificité d'exercice de l'enseignement des APSA, de conduire à une égalité professionnelle sans condition entre les femmes et les hommes, d'aménager les fins de carrière et d'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 et du travail. Il faut définitivement en finir avec la loi

de transformation de la Fonction publique dont le SNEP et la FSU demandent l'abrogation des quatre premiers titres.

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

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

1. Lutter contre Le Nouveau Management Public (NMP) à l'œuvre pour Défendre le statut

L'introduction du Nouveau-Management Public dans l'Éducation nationale, l'enseignement supérieur et la recherche et à Jeunesse et Sports en a profondément transformé le fonctionnement. Inspiré des méthodes de gestion du secteur privé, le NMP viserait à accroître l'efficacité, la performance et la responsabilisation des agent-es,. L'autonomie de plus en plus importante des établissements permise par le NMP favorise la multiplication de processus d'évaluation interne avec des indicateurs multiples, mais tous dictés par une vision comptable des services publics. La pression sur les enseignant-es, les injonctions à réaliser des tâches administratives inutiles, chronophages se sont accentuées, avec une logique de performance pourtant incompatible avec les missions éducatives. L'évaluation permanente et la compétition instaurée entre établissements nuisent à la coopération et creusent les inégalités. Ce mode de gestion divise et isole les personnels, les rendant responsables de mises en œuvre de réformes le plus souvent contestées et sans moyens adaptés qui altèrent le sens donné au métier, dégradant encore plus les conditions de travail. Le NMP permet à notre administration de renforcer la logique individuelle indemnitaire, les personnels s'y sentant contraints. C'est le même processus qui s'opère au MESR et au ministère Jeunesse et Sport, où le NMP crée de plus en plus de situations de souffrance au travail, en lien avec la perte de sens du métier.

Les pratiques liées au NMP visent à détruire le statut de fonctionnaire et à transformer progressivement le service public

1.1. Le statut au service de l'intérêt général

Le statut des fonctionnaires repose sur trois principes fondamentaux : l'égalité, l'indépendance et la responsabilité. Il constitue un ensemble de droits et d'obligations, régi par la loi qui offre des garanties. Ainsi, les fonctionnaires ne sont pas soumis-es aux variations des politiques locales et sont protégé-es des pressions politiques, économiques ou religieuses leur permettant d'exercer leurs missions en toute impartialité dans l'intérêt général. Le SNEP FSU continue de défendre le statut pour tous-tes les agent-es de la fonction publique.

1.2. Le pacte : une attaque du statut

Le pacte, mis en place à l'EN à la rentrée 2023, est un des outils de destruction du statut. En effet, par ses modalités de mise en œuvre mais également par sa nature, le ministère tente de mettre en place une première contractualisation de l'agent-e avec son-sa chef-fe d'établissement qui est le seul à décider des bénéficiaires du pacte, à quelle hauteur et pour quelles missions. Le pacte est en opposition avec la nature même du statut. Le modèle « contractuel » qui soumet l'agent-e à de fortes pressions est celui que tente d'imposer ce gouvernement. Les inégalités professionnelles sont renforcées, les logiques individuelles accentuées, l'autoritarisme comme méthode de management est valorisé. La

démarche vise en plus à ce que ce soit les personnels eux-mêmes qui fragilisent le statut en devenant signataires du pacte, sous dépendance de leurs chef-fes d'établissement, qui usent d'importantes pressions liées à un management toxique. Par le biais du pacte lié au remplacement, l'administration a déporté la responsabilité sur les enseignant-es, notamment aux yeux des familles. Le ministère, en laissant penser que le pacte est une revalorisation salariale, montre son mépris vis-à-vis des personnels. De plus, si l'enveloppe attribuée au pacte est en recul depuis sa mise en place, il nous faut continuer de lutter contre ce dispositif individuellement et collectivement, ses effets délétères et ses dérives. Le SNEP-FSU demande l'arrêt du pacte et l'abondement en heures postes pour répondre aux différents dispositifs essentiels à nos missions (remplacements, dédoublements, natation etc...).

1.3. La politique accrue de recrutement des contractuel-les, la fragilisation du statut

La LTFP a facilité et renforcé le recours à l'emploi contractuel inscrit dans le code général de la Fonction publique. Les choix budgétaires y ont aussi contribué. Les résultats sont sans appel : multiplication par 3, soit +202 % d'augmentation du recrutement des contractuel-les en EPS entre 2017 et 2024.

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

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

1.4 RH de proximité, médiation préalable obligatoire : des dispositifs mensongers qui masquent des reculs des droits des personnels

1.4.1 Les CAP, un outil moderne et progressiste

Les Commissions Administratives Paritaires sont historiquement un outil de démocratie sociale dans la fonction publique. Elles permettaient de contrôler les décisions de l'administration (mutation, promotion, carrière), défendre les agent-es individuellement dans le cadre de l'intérêt général, garantir l'égalité de traitement et la transparence. Elles limitaient l'arbitraire hiérarchique en soumettant les décisions au regard collectif et contradictoire.

Depuis la LTFP, les prérogatives des CAP ont été largement amputées et les élu-es sont réduit-es à intervenir a posteriori dans le cadre de recours individuel ou du disciplinaire. Toutes ces nouvelles modalités découragent les agent-es de faire valoir leurs droits.

Aussi, afin de défendre l'égalité entre les agent-es et la neutralité du service public, le SNEP-FSU exige le retour des prérogatives des élu-es en CAP. Il exige aussi, en attendant le retour à un examen paritaire de l'ensemble des opérations de carrière, de mobilité des personnels, que des GT puissent avoir lieu et que l'ensemble des données de toutes les opérations soient transmises aux organisations syndicales représentatives.

1.4.2 RH de proximité une réponse hypocrite au mal-être des enseignant-es

Qu'il faille des personnels pour répondre aux questions bien légitimes de la profession sur leur carrière, leurs évolutions possibles est une certitude. Mais ce dispositif constitue, ni plus ni moins, un niveau supplémentaire inutile dans la réponse que doit l'administration aux réels problèmes soulevés par les collègues. Ce d'autant plus que selon les derniers chiffres, près de 15 % des personnels assurant les

missions de RH de proximité sont des personnels de direction ou d'inspection, et que près de la moitié des personnels sont en adjonction de service pour ces missions. Affaiblir les droits des personnels et tenter de masquer ce recul par le développement d'un service au titre ronflant est une manœuvre qui ne convainc pas la profession. Le SNEP-FSU constate, en outre, une perte en compétence des services rectoraux et une dégradation du service public rendu aux personnels. La réduction du personnel, le recrutement de contractuel·les, l'absence de formation à hauteur des fonctions, sont autant de points préjudiciables au respect de la réglementation et des droits des personnels.

Dans un même temps la généralisation de la communication dématérialisée via l'outil Colibris, en tant qu'interlocuteur administratif unique, renvoie chacun·e à des démarches individuelles, limitant les actions collectives, et isole les personnels, ce qui participe à la violence institutionnelle.

Le SNEP FSU demande que les effectifs de personnels administratifs des rectorats soient abondés, et que ces personnels soient véritablement formé·es pour répondre aux questions et préoccupations de la profession relevant de leur carrière.

1.4.3 MPO : Médiation Préalable Obligatoire : un dispositif en trompe-l'œil

La médiation préalable obligatoire (instaurée en 2022) doit être systématiquement sollicitée avant de pouvoir contester une décision devant le tribunal administratif. Elle concerne notamment les litiges relatifs à la rémunération, certaines réintégrations, les reclassements, les congés formation. Annoncée comme devant permettre de régler un litige et d'éviter une procédure devant le TA, la MPO s'avère être une procédure supplémentaire destinée à décourager les personnels à contester des décisions défavorables, à retarder la saisine des TA et donc le règlement des dossier,s plutôt qu'à contribuer au respect des droits et au règlement des contentieux.

Le SNEP FSU revendique la suppression de cette disposition

1.5 Des instances pour défendre les personnels

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

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

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

Le SNEP-FSU revendique également une reconnaissance du travail essentiel et indispensable effectué par les représentant·es du personnel élu·es et siégeant en CMFP. Elles/Ils doivent avoir le pouvoir

d'exercer pleinement leurs mandats avec des heures de décharges ministérielles et rectorales supplémentaires dédiés.

Le SNEP-FSU exige des délais de traitement radicalement réduits des accidents du travail, des maladies professionnelles et des dossiers médicaux et par conséquent, demande que les instances soient réunies autant que de besoin. Les enseignant-es d'EPS figurent en tête des statistiques d'accidents de services, pourtant le principe de présomption d'imputabilité est de plus en plus souvent remis en cause. Le SNEP-FSU dénonce cette dérive.

1.6 Accompagnement et défense des personnels

Le SNEP-FSU constate une augmentation des agressions envers les personnels et du nombre de conflits dans les établissements.

Les agressions des personnels et l'augmentation de la contestation du professionnalisme des enseignants par des parents d'élèves résultent notamment de la culture du prof-bashing portée par des médias de droite et d'extrême droite, du déclassement des enseignant-es dans la société et de la défiance de la population vis-à-vis des institutions.

Les conflits entre les personnels sont dûs majoritairement aux méthodes de management et de l'autonomie accrue des EPLE dans le cadre austéritaire en matière de gestion des moyens et des personnels, exacerbant ainsi les tensions voire les oppositions. Le SNEP-FSU continuera d'accompagner les collègues et de revendiquer plus de moyens pour l'Éducation nationale.

D'autre part, la reconnaissance progressive dans l'espace public des violences sexistes et sexuelles a permis une meilleure reconnaissance et prises en charge de ces situations dans l'Éducation nationale. Le nombre de situations remontées au SNEP-FSU ne révèle qu'une infime partie des réalités subies au quotidien par les victimes.

En tant qu'enseignant-es d'EPS, notre profession, de par ses spécificités (contacts physiques dans l'enseignement, vestiaires, etc.), nécessite une vigilance particulière accrue et une formation initiale et continue adaptée, notamment sur les gestes professionnels et sur les VSS.

Le SNEP-FSU défend la mise en place d'un guide de gestion RH qui garantisse le recueil méthodique et irréprochable de la parole des élèves, des collègues et des personnels mis en cause et qui envisage, également, des modalités de prévention et de réhabilitation Ce guide devra être travaillé avec le rectorat et concrètement mis en œuvre dès le niveau de l'EPLE. L'ensemble des personnels susceptibles de recueillir la parole doivent être formé-es, notamment au recueil lié aux VSS. Le SNEP-FSU doit contribuer à une culture professionnelle de prévention sur les gestes professionnels et les VSS, particulièrement dans le cadre des formations syndicales, également organisées en lien avec les syndicats de la FSU.

Comme premiers accompagnements pour soutenir les élèves et les personnels, le SNEP-FSU exige que le ministère de l'éducation nationale assume pleinement ses obligations vis-à-vis des élèves et des personnels et procède au recrutement massif de médecins scolaires et de prévention, infirmier-es, assistant-es sociaux-ales et psychologues.

En outre, le ministère doit mettre en place les moyens nécessaires pour accompagner les collègues et leur accorder la protection fonctionnelle de façon automatique et immédiate.

La démarche développée ci-dessus doit être mise en œuvre dans tous les secteurs et ministères (Enseignement Supérieur, Agriculture, AEFÉ, ...) où exercent des enseignant-es d'EPS.

2. Une urgence : revalorisations et évolutions de carrière

Tous les indicateurs et enquêtes le démontrent. Les enseignant-es français-es sont dans les moins bien payé-es de l'OCDE. Alors que les enquêtes internationales sont mises en avant à l'envi pour mettre en œuvre des politiques régressives, le gouvernement reste bien silencieux sur l'enquête de l'OCDE qui montre le lien entre rémunération des enseignant-es et performance du système éducatif. Les viviers des différents concours s'effondrent, les métiers de l'enseignement n'attirent plus et chaque année les difficultés de recrutement obèrent les conditions de scolarité de centaines de milliers d'élèves à travers le pays. L'enquête de rentrée du SNEP-FSU fait état chaque rentrée de milliers d'heures d'EPS non assurées. Une des voies pour y pallier reste bien l'urgente revalorisation de nos carrières. Une revalorisation d'ampleur serait un signal fort pour démontrer l'enjeu que représente l'éducation nationale pour la nation.

2.1 Revalorisation : reconstruire les grilles

Depuis de trop nombreuses années, les seules voies de « revalorisation » passent par la logique du « travailler plus » via la mise en place de politiques indemnitaires : imposition de 2 HSA, renforcement de la place des HSA dans les DHG, mise en place de rémunération à la carte via le pacte. Cette politique du « travailler plus pour gagner plus » épuise les personnels et ne tient absolument pas compte de leur charge de travail. Pour favoriser le travailler plus pour gagner plus le gouvernement a choisi de défiscaliser les HSA, le SNEP-FSU demande que le gouvernement revienne sur cette disposition.

Au contraire, c'est une revalorisation indiciaire des traitements qui doit s'imposer. Le SNEP-FSU demande, avec la FSU, une revalorisation immédiate de 10 % de la valeur du point d'indice et son indexation sur l'inflation. Dans l'attente, le SNEP-FSU demande le retour de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat.

Le bénéfice de l'ASA, avantage non concurrentiel sur la carrière, doit être accordé à tous les établissements accueillant des élèves relevant des quartiers politique de la ville et doit pouvoir être élargi à une liste plus importante d'établissements avec des critères transparents et discuté avec les représentants des personnels.

Les métiers de l'enseignement doivent redevenir attractifs et c'est notamment la question salariale et les conditions de travail qui le permettront. L'ensemble des grilles doivent être reconstruites avec comme première étape un ajout de 80 points d'indice à chaque échelon. La grille des professeur-es d'EPS, de sport et des conseiller-es d'éducation populaire et de la jeunesse doit être alignée sur celle des agrégé-es et des conseiller-es techniques et pédagogiques supérieur-es. Cette revalorisation indiciaire est la solution pour qu'elle profite à tous et toutes, quelles que soient leurs missions ou leurs fonctions.

2.2 Carrières : pour un déroulé plus juste et égalitaire

Les personnels attendent, non seulement une revalorisation salariale mais aussi davantage de justice, d'égalité et de transparence dans le déroulement de leur carrière. Depuis la mise en place de la LTFP et la réduction à portion congrue des prérogatives des CAPA, l'opacité est de mise. Alors que l'administration nous demande de rendre des comptes sur notre enseignement, nos évaluations, nos notes, nos missions, elle s'abstient de répondre à la demande des personnels de plus de transparence dans les opérations de promotion. Toutes les logiques de mise en concurrence des personnels pour les opérations d'avancement, de promotion de grade sont délétères et ne font qu'accentuer la rancœur de personnels qui ont au contraire besoin de reconnaissance pour exercer leurs missions toujours plus complexes. Le SNEP-FSU continue de revendiquer un déroulement de carrière en un seul grade, au rythme le plus favorable pour tous et toutes, qui passe dans un premier temps par l'accès de tous et

de toutes à la classe exceptionnelle. Dans ce cadre, le SNEP-FSU interviendra pour favoriser la promotion des personnels les plus proches de la retraite. Dans l'attente, la procédure d'accès à la classe exceptionnelle des agrégé-es et des professeurs d'EPS doit être revue, en prenant en compte comme critère de départage pour l'ancienneté l'ensemble de la carrière à l'Éducation nationale.

Le SNEP-FSU continue de revendiquer l'alignement des horaires et des grilles indiciaires des professeur-es d'EPS sur celles des agrégé-es d'EPS, avec dans un premier temps l'alignement des services des professeur-es d'EPS sur ceux des certifiés comprenant le forfait d'AS .

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

2.3 Rendez-vous de carrière : des avancées et des insuffisances

Le SNEP-FSU a obtenu un projet de décret qui rendait complètement automatique et sans concurrence l'avancement en classe normale. Ce projet de décret, s'il contenait d'autres dispositions contestables, a finalement été abandonné par le ministère. Pour autant, nos revendications restent d'actualité. Si les rendez-vous de carrière mis en place avec le PPCR représentaient un mieux par rapport au fonctionnement précédent, il est encore indispensable de les faire évoluer. Le choix des échelons 6 et 8 pour les accélérations défavorise les femmes. Dans un déroulement de carrière classique ces échelons correspondent fréquemment à l'âge moyen des maternités. Le SNEP-FSU continue de revendiquer avec force la déconnexion entre évaluation et avancement. Ce point nous permettra de rompre avec la logique stérile de mise en concurrence des personnels entre eux, entre elles et permettra de discuter plus objectivement des conditions d'amélioration de nos enseignements.

2.4 Égalité professionnelle femmes-hommes

Les chantiers sur l'égalité professionnelle sont loin d'être aboutis, voire pour certains n'ont pas été sérieusement ouverts par notre ministère. La ségrégation professionnelle, premier facteur d'écart de rémunération entre femmes et hommes n'est absolument pas traitée. Le ministère doit permettre que l'accès aux postes et fonctions les plus rémunérateurs soit favorisé pour les femmes. Les recteurs, rectrices devraient être plus vigilant-es sur la répartition sexuée des chargés de missions auprès de l'inspection. Cette répartition devrait suivre les mêmes quotas que les jurys de concours.

Par ailleurs, que les métiers à temps incomplets soient exercés à 96 % à des femmes n'est pas acceptable. L'axe trois du Plan National d'Action pour l'égalité professionnelle doit désormais être pleinement pris en compte et être accompagné d'un plan d'action efficient et financé. Un congé de parentalité allongé doit être accessible à tous et toutes sans baisse de rémunération ni retard dans la carrière. La disparition lente et progressive de la mixité de nombre de métiers de l'enseignement est un point dont devrait se préoccuper le ministère. Nous ne pouvons nous satisfaire d'un métier d'enseignant-e d'EPS qui deviendrait essentiellement masculin à l'image du corps des professeurs de sport. Il est indispensable d'avoir une réflexion de fond sur la baisse régulière du nombre d'étudiantes en STAPS. La mise en place de dispositifs ambitieux (formation, outils et supports pédagogiques...), de lutte contre les stéréotypes et les discriminations devront donner les moyens à tous et toutes d'influer positivement sur les choix d'orientation des jeunes pour permettre une réelle mixité du métier d'enseignant-e d'EPS. Le renforcement de la logique indemnitaire via le pacte ou le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel), le développement des HS renforcent ces écarts de rémunération. Le SNEP-FSU dénonce le double discours insupportable du ministère sur cette question salariale qui préconise d'un côté l'égalité professionnelle tandis qu'il renforce et développe l'indemnitaire. Le SNEP-FSU poursuit son

travail d'analyse sur les carrières : taux de promotion aux différents grades ou corps, appréciation des différents RDV de carrière, distribution des IMP en EPS et pour la coordination de district UNSS, répartition des HS... Le SNEP-FSU revendique la mise en œuvre de mesures contraignantes au sein des ministères de l'éducation nationale et de la jeunesse et des sports, conduisant de fait à une égalité salariale femmes hommes par exemple, la limitation des HS, pactes et IMP, meilleur accès aux fonctions et corps supérieurs. Toutes les fonctions ou missions doivent pouvoir faire l'objet d'un choix entre décharge et bonification indiciaire.

2.5 Développer l'accès des femmes aux métiers du sport

Le SNEP-FSU alerte depuis plusieurs années sur le nombre de filles qui entrent en STAPS. Ce chiffre autour de 30 %, a comme conséquence une masculinisation de la profession et plus largement des métiers du sport, la filière APA étant une exception. Au CAPEPS, les femmes ne représentent que 35 % des lauréat·es. Au professorat de sport, les femmes ne représentent que 29% des inscrit·es et moins de 1/3 des lauréat·es aux concours .

Au congrès de Porticcio, un mandat d'étude sur ce sujet a été voté et une réflexion approfondie a été menée.

L'analyse du phénomène met en évidence de multiples facteurs : représentations culturelles et sociales vis-à-vis du sport, réalité du métier qui dissuade (salaire, conditions d'exercice), ... par conséquent les solutions ne sauraient qu'être multiples : engagement dans les options du lycée, développement du sport scolaire, égal accès dans les sections sportives scolaires, dans les enseignements de spécialité, travail sur les représentations, amélioration des conditions de travail, orientation et valorisation des STAPS et plus généralement vers les métiers du sport, ... Parmi les mesures qui peuvent être prises, l'imposition de quotas pourrait être une étape, si elle est accompagnée d'autres mesures et de réflexions autour de la pratique sportive des filles à l'école et dans la société. Les quotas peuvent engager une dynamique vertueuse pour réajuster le problème dans un premier temps. Le SNEP-FSU demande l'instauration de quotas progressifs, à l'entrée en STAPS ainsi qu'au CAPEPS, pour rééquilibrer la place des femmes dans nos métiers.

2.6 Politique indemnitaire

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

L'indemnité pour enseignement en classe à examens doit faire l'objet d'une transformation en pondération à l'identique de celles des autres disciplines, comme le préconise le décret de 2014 sur les obligations réglementaires de service. Les enseignant·es d'EPS en enseignement de spécialité EPPCS doivent pouvoir en bénéficier en priorité.

En attendant, le SNEP-FSU revendique le triplement de l'ISS pour ces enseignant·es et son doublement pour les enseignant·es d'EPS en responsabilité de classes à examens.

Le SNEP-FSU revendique aussi l'indexation du montant des indemnités sur le coût de la vie. Concernant l'IMP de coordination des APSA, le respect de la décision de la CCA de Bordeaux, l'élargissement de la coordination des APSA à tous les EPLE et sa revalorisation.

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

Pour le supérieur le volume des heures complémentaires masque les besoins en ETP, le SNEP-FSU revendique une augmentation du recrutement pour éviter l'alourdissement de la charge de travail et permettre la création d'emplois publics.

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

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

2.7. Le droit à mobilité

Le droit à une mobilité choisie est un élément essentiel pour l'attractivité de nos métiers. La mobilité peut être multiple : détachement, mise à disposition mais aussi et surtout la mutation. Le SNEP-FSU continue de revendiquer le droit à une mutation choisie. Le SNEP-FSU porte la demande de créations de postes aux concours en nombre suffisant, première condition pour fluidifier le mouvement. A ce jour, le ministère fait le choix de créer lui-même la pénurie d'enseignant-es d'EPS, puisque la crise des vocations n'existe pas en EPS. Dans la continuité de la loi de transformation de la fonction publique, de nombreuses académies augmentent fortement le recours aux non titulaires, empêchant un nombre important de mutations. Cette dérive pousse certain-es étudiant-es à envisager de ne plus passer le concours. Le SNEP-FSU continue de porter la revendication d'un mouvement national en un seul temps qui permette aux collègues de demander des vœux larges ou précis, pouvant aller jusqu'à l'établissement. Mouvement appuyé sur un barème rénové qui prenne en compte toutes les situations. L'attribution des bonifications PLV doit être étendue à l'ensemble des établissements relevant de la politique de la ville ministérielle et s'appuyer sur la dernière liste en vigueur de 2024. Dans le cadre actuel, l'affectation à l'inter comme à l'intra à partir des résultats d'un algorithme dont personne ne connaît la programmation précise est inacceptable, car il peut induire des erreurs et iniquité d'affectation. Le SNEP-FSU revendique également le retour des prérogatives des élu-es en CAP en s'appuyant sur leur expertise pour permettre une application stricte des règles du mouvement en respect du barème, pour assurer le contrôle du projet de l'administration et ainsi redonner toute la transparence à ces opérations de gestion et d'assurer ainsi l'équité de traitement. Le SNEP-FSU exige par ailleurs la suppression du dispositif POP, qui a fait la preuve de son inefficacité, et la limitation des postes spécifiques EPS, qui sont des voies de contournement du mouvement, aux seules activités en milieu spécifique ou nécessitant une certification particulière.

2.8 TZR, une fonction indispensable à revaloriser

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

Aujourd'hui, la couverture des besoins en remplacement n'est pas assurée du fait d'une pénurie organisée de titulaires de zone de remplacement (TZR). Le SNEP-FSU revendique la création de postes de TZR EPS chargé-es de suppléances, pour porter le potentiel de remplacement à la hauteur de 10 % des emplois par département en respectant un équilibre par zone.

Dans le cadre de la gestion non réglementée des remplacements, les rectorats mettent à mal les priorités statutaires en affectant au fil de l'eau. Pour éviter toutes situations qui pourraient ressembler à de la mise en concurrence, le SNEP-FSU revendique des règles de priorités d'affectation claires et transparentes fondées sur l'emploi statutaire dans le cadre des affectations à l'année et des remplacements de courtes et moyennes durées.

Le SNEP-FSU revendique, pour les TZR, une meilleure reconnaissance professionnelle par la prise en compte des contraintes inhérentes à leurs missions, l'amélioration des conditions de travail (réduction de la taille des zones de remplacement, limitation d'affectation dans sa ZR, des services partagés), des frais de déplacements et ISSR revalorisés versés automatiquement sans déclaration de l'agent·e, des affectations et la désignation de l'établissement de rattachement administratif prononcées dans un cadre paritaire et l'instauration de bonifications significatives dans les barèmes de mutation Inter et Intra en vue d'une stabilisation.

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

L'UNSS est un prolongement de l'EPS qui permet la rencontre avec les autres et sur tous les territoires. L'organisation des rencontres par les enseignant·es et le déplacement des élèves ne doivent pas être entravés et empêchés pour des raisons liées au remplacement. Le RCD doit être anticipé par l'État via le recrutement de TZR.

Le SNEP-FSU réclame le rétablissement systématique des GT TZR permettant d'examiner les vœux et barèmes exprimés par les TZR, tant pour les affectations à l'année qu'il convient de limiter, que pour les suppléances sur les phases d'ajustement d'affectation.

Le SNEP-FSU exige dans toutes les académies, la rédaction, à l'issue de GT, d'un guide du remplacement et sa diffusion pour un meilleur accueil et accompagnement des TZR.

2.9 Contractuel·les

Attaché au statut de fonctionnaires, opposé à la précarisation de l'emploi, le SNEP FSU revendique l'arrêt du recrutement de contractuel·les et le développement des voies de titularisation avec des concours adaptés pour tous et toutes. Le SNEP-FSU défend l'ensemble des personnels et accompagne les contractuel·les pour faire respecter et évoluer leurs droits.

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

En instrumentalisant notamment l'accès au CDI, l'institution installe la concurrence entre personnels, rendant les contractuel·les responsables des difficultés des titulaires : affectation des TZR, mutation avec des mouvements inter-intra académiques se grippant d'année en année.

Pour le SNEP-FSU, la résorption de la précarité passe par un plan de titularisation avec un concours spécifique qui prenne en compte l'expérience des enseignant·es contractuel·les.

En attendant, le SNEP-FSU revendique des grilles de rémunérations plus favorables et une indemnisation des frais de déplacements, ainsi que la mise en place d'un accompagnement professionnel permettant la préparation à un concours spécifique.

Les contractuel·les doivent pouvoir être en mesure de participer pleinement aux plans de formation sur la période scolaire, au même titre que les titulaires, ce qui doit être organisé par les rectorats.

2.10 Réforme de la formation initiale-Fonctionnaires stagiaires

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

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

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

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

Cette situation est irrespectueuse des personnels, la formation des enseignant-es se poursuit tout au long de la carrière et nécessite du temps. Le Ministère doit permettre aux lauréat-es des concours de recrutement de débiter dans le métier dans des conditions de travail sereines propices aux exigences de leur formation, épargné-es des mises sous pression hiérarchiques.

Le SNEP-FSU revendique une tout autre formation et un tout autre statut s'appuyant sur un pré-recrutement en licence 3, sous statut d'élève fonctionnaire sans classe en responsabilité pendant le master, avec une rémunération à l'échelon 1 revalorisé de la grille du corps de recrutement dès le pré-recrutement et une pratique accompagnée d'un tiers-temps sur le service du tuteur ou de la tutrice en décharge horaire après le passage du concours en master 2. Dans ce cadre, la revalorisation des fonctions de tuteur ou de tutrice, notamment des décharges horaires, doit être engagée.

La formation initiale tournée vers les contenus disciplinaires que sont les APSA doit permettre aux futur-es enseignant-es de devenir concepteur-rices de leur enseignement.

Le SNEP-FSU revendique aussi l'intégration d'un module « fonction publique », couvrant spécifiquement leurs droits en matière de santé, d'accidents de services, de protection fonctionnelle et de droit du travail.

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

3. Face au travail prescrit : reprendre la main sur nos métiers

Au-delà de la nécessaire prise en compte des conséquences physiologiques et psychiques de l'usure professionnelle de nos métiers sur notre santé, il est aussi incontournable de questionner le décalage croissant entre les ambitions de notre institution pour notre discipline et celle des personnels dans l'exercice de leur métier, décalage facteur d'expositions aux risques psychosociaux. Pour le SNEP-FSU, il s'agit alors de dépasser la seule reconnaissance des risques pour la santé et positionner l'employeur face à ses responsabilités. Le SNEP-FSU demande à l'État de respecter ses propres lois et réglementation en terme de santé et de mettre en œuvre une médecine du travail opérationnelle. L'administration doit porter à la connaissance des personnels leurs droits, dès lors qu'ils sont victimes d'un accident ou de maladie professionnelle par la remise de documents informatifs complets .

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

La revendication des quatre heures d'EPS pour tous et toutes participe de l'amélioration de nos conditions de travail et de la réussite de tous-tes les élèves à la fois par l'allongement du temps d'apprentissage des élèves en EPS, mais aussi par les conséquences qu'il produit : recentrage sur les contenus, nombre de classes en charge, nombre de réunions, programmations... mais aussi en réduisant les conflits de valeur auxquels l'institution expose la profession par son manque d'investissement dans une politique éducative ambitieuse. Les horaires réglementaires d'EPS pour les élèves, doivent être considérés hors-temps de déplacement. C'est une exigence nécessaire et prioritaire. Cette revendication est assurément l'une des voies conduisant à l'atteinte des exigences professionnelles légitimes de la profession.

3.2. Souffrance et isolement professionnels : reconstruire du collectif dans nos établissements

Face à une volonté d'isoler de plus en plus les collègues par une surcharge de travail et de diverses tâches supplémentaires, le SNEP FSU revendique du temps de concertation hebdomadaire permettant de recréer le lien entre les personnels, qui est indispensable pour rappeler à tous et toutes l'importance du collectif. Les thèmes de cette concertation doivent être investis par les personnels pour travailler collectivement et non imposés par les chef-fes d'établissements . Il est urgent de diminuer les tâches annexes ressenties comme obligatoires au métier d'enseignant-e d'EPS, par la suppression des impositions des HSA, des rôles ou dispositifs variés, qui alourdissent la charge de travail. Le SNEP-FSU revendique la reconnaissance de ces tâches en décharge de service ou en bonification indiciaire.

Le SNEP FSU s'oppose à l'expérimentation de l'auto-évaluation mise en place depuis 2021 dans certains établissements. L'objectif est de normaliser l'utilisation des marges d'autonomie par des "bonnes pratiques" dispensées par des évaluateur-rices externes. C'est une pratique culpabilisante pour les personnels au lieu de questionner la politique d'austérité et de donner les moyens nécessaires aux établissements scolaires.

3.3 FPC : redonner du sens à nos métiers : un droit pour les personnels

La FPC est préemptée par l'inspection et l'administration. Elle impose une normalisation des bonnes pratiques promues par les textes de 2016 . L'offre en termes de formation professionnelle est de moins en moins disciplinaire et trop souvent en diminution. L'imposition de nouvelles modalités impacte la vie personnelle et plus spécifiquement celle des femmes (distanciel, hors temps scolaire, en soirée, pendant les congés...). Les contenus d'enseignement par APSA ont fortement diminué, voire disparu dans certaines académies. Le SNEP-FSU revendique une modalité de gestion disciplinaire de la FPC par un-e collègue d'EPS et partant des besoins identifiés par la profession. Chaque collègue doit bénéficier à minima de 20 h de formation par an cumulables sur 6 ans, en présentiel et sur temps scolaire hors mercredi après-midi et sans contrepartie de rattrapage de cours ou de remplacement en interne. Le

SNEP-FSU demande que tous les personnels en contact avec les élèves soient formé-es aux gestes de 1ers secours et recyclé-es périodiquement, sans entrer dans la limitation des décomptes de la FPC.

3.4 Des missions techniques et pédagogiques : le cœur des métiers J&S

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

4. Protection sociale : reconquérir des droits et en gagner de nouveaux

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

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

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

Conséquence d'un pilotage néolibéral des politiques de santé, pour compenser des restes à charge de plus en plus importants, du fait des remboursements de la sécurité sociale et des dépassements d'honoraires et compenser les pertes de salaire en cas d'arrêt de travail, il est devenu indispensable de souscrire à une complémentaire santé. De fait, s'est progressivement constitué un système à double étage de couverture des besoins en santé : sécurité sociale/complémentaire santé. La réforme de la protection sociale, imposée par le gouvernement via la loi de transformation de la fonction publique de 2019, n'a pas été voulue par le SNEP-FSU. Si elle intégrera la prise en charge de la cotisation au contrat santé obligatoire à hauteur de 50 % par l'employeur, elle valide le recours à une mutuelle pour les frais de santé. En déconstruisant le lien entre actif-ves et retraité-es, en réduisant la proportionnalité selon ses revenus et en découplant la question santé et prévoyance, ce sont autant d'attaques libérales aux principes de base de la protection sociale construite sur les solidarités qui sont à l'œuvre : « cotiser selon ses moyens et recevoir selon ses besoins ». Pour rompre avec ce système de plus en plus inégalitaire et en contradiction avec les principes initiaux de la sécurité sociale, le SNEP-FSU revendique un 100 % sécurité sociale en santé.

4.1 Santé et conditions de travail

La spécificité d'exercice du métier d'enseignant-e d'EPS et de professeur-e de sport n'est plus à démontrer. Les conditions de travail et en particulier la qualité des installations sportives y prennent une place centrale. Les différentes données relatives à leur santé en lien avec cette problématique sont sans ambiguïté. Les enseignant-es d'EPS sont surreprésenté-es dans les différentes données relatives aux accidents de service. Le SNEP-FSU exige l'application de la réglementation, inscrite dans le code du

travail, instituant une visite médicale de prévention à minima quinquennale, prenant en compte les risques spécifiques aux différents territoires. Pour le SNEP-FSU, les temps partiels doivent être un droit ouvert pour tous et toutes.

Par ailleurs, la profession se retrouve trop souvent placée par l'institution dans une situation où elle n'a pas les moyens de répondre aux exigences qui lui sont assignées. La qualité du travail et les conditions de sa bonne réalisation sont des enjeux majeurs de la santé.

4.2 Usure professionnelle : spécificité d'exercice d'un métier

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

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

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

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

4.3 Femmes : les spécificités de la santé des enseignantes d'EPS et des professeures de sport

Les références ergonomiques et à l'organisation du travail sont construites à partir des caractéristiques masculines et de leur surreprésentation dans l'exercice des métiers exposés aux risques professionnels, et les tableaux des maladies professionnelles sont alors inadaptés aux risques professionnels spécifiques aux femmes.

Pour le SNEP-FSU la spécificité de la santé des femmes au travail passe par l'incontournable prise en compte des conséquences de la vie hormonale à tout âge. Le SNEP-FSU revendique ainsi un congé hormonal de droit, sans impact sur le traitement ni jours de carence pour les femmes (menstruations, ménopause, endométriose...).

Le passage d'une rémunération de 100 % à 90 % du traitement en CMO va venir encore aggraver les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes, qui seront les premières impactées par cette mesure inique. Le SNEP-FSU exige l'abrogation de cette mesure ainsi que celle du jour de carence. La perspective d'une semaine supplémentaire pour grossesse pathologique pour les femmes enceintes ne soldera pas le problème. Le SNEP-FSU revendique la possibilité de solliciter un repos prénatal supplémentaire à partir de la 21^{ème} semaine précédant la date présumée de l'accouchement.

4.4 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, actif-ves ou retraité-es, doivent avoir accès aux différentes prestations existantes.

L'action sociale doit voir ses budgets augmentés, sécurisés et utilisables 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 prestations accompagnée d'une révision des barèmes et la création de nouvelles prestations.

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.

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

4.5 Retraites, sortir du cadre de 2003

La réforme des retraites de 2003 a introduit la notion de surcote et de décote dans le calcul des pensions et est revenue sur les bonifications pour enfants pour les femmes. Les réformes successives ne cessent de faire reculer l'âge légal de départ à la retraite et d'augmenter le nombre de trimestres nécessaires pour une retraite à taux plein. Il apparaît alors incontournable de rompre avec le cadre idéologique actuel de calcul des pensions. Le SNEP-FSU réaffirme son attachement au système de retraite par répartition et est opposé à l'introduction de toute part de capitalisation dans le financement des pensions.

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

4.6 Fins de carrière, une spécificité des enjeux particuliers

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

4.7 Retraite progressive

Le nouveau dispositif de retraite progressive permet de réduire la quotité de travail à partir de 60 ans, tout en recevant un complément de rémunération calculé sur la base de la future pension. Mais pour le SNEP-FSU les conditions d'accès au dispositif sont bien trop restrictives (150 trimestres, temps partiel sur autorisation) et impactantes sur les traitements perçus ainsi que sur les futures pensions. Le SNEP-FSU demande le recalcul de la part de pension constituant le traitement perçu en fonction de l'évolution de carrière. Le SNEP-FSU revendique le retour au dispositif de la CPA et dans l'attente de l'atteinte de cet objectif revendique un accès de droit au nouveau dispositif, la non prise en compte de

la décote dans le calcul du complément de traitement et la prise en compte d'un taux de cotisation à 100 % en Durée de Service et Bonifications pendant la période de retraite progressive.

4.8 Retraité·es, des revendications spécifiques, un engagement collectif

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