

MANIFESTE

Les Stylos Rouges



1. Revalorisation de notre métier.....	4
1.1 Dégel immédiat du point d'indice : indexation de nos traitements (salaires) sur l'inflation ! STOP A LA DIMINUTION DU POUVOIR D'ACHAT !.....	4
1.2 Augmenter les traitements à la hauteur de la fonction occupée (équité avec les autres cadres de catégorie A), RATTRAPER LE POUVOIR D'ACHAT PERDU pour tous et permettre la reconnaissance de notre temps de travail invisible (45h/semaine) !	4
1.3 Retraite à 75% du traitement sur la base de nos six derniers mois d'exercice et calculée en fonction de la durée de la cotisation : Non à la réforme des retraites annoncée.....	8
1.4 Renégociation du PPCR.	8
1.5 Plus de justice statutaire :	9
1.51 Titularisation des contractuels (au bout de 5 ans après temps de formation payé par l'EN et inspection de validation.....)	9
1.52 Maintien des CPE et Psychologues de l'EN dans le régime dérogatoire au statut général de la Fonction Publique.....	9
1.53 Prise en compte de l'ancienneté des instituteurs devenus PE (collectif des oubliés), des PEGC et des PLP devenus PLC.....	9
1.54 Remise à plat du système de primes/indemnités pour plus d'équité et de justesse pour TOUS (titulaires, ZIL, TZR, BD et autres remplaçants, documentalistes, etc.).....	10
1.55 Assouplir les conditions d'accession à un complément d'activité actuellement limité aux domaines artistiques ou aux missions d'enseignement.:	12
1.56 Pour les PE, une prise en compte dans les 108h des 20 min d'accueil quotidiennes offertes gracieusement. Avoir la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires FACULTATIVES et NON IMPOSABLES pour tous. (Professeur documentaliste, PE en recyclant les APC en heures supplémentaires ou en reconnaissant les 48h d'accueil annuelles (20 min matin et soir) effectuées gracieusement...).	13
1.57 Pas de gestion de nos écoles par les collèges ! Des décharges pour tous les directeurs afin de leur permettre de réaliser correctement leurs missions administratives.	13
1.58 La création d'une vie scolaire (via EVS) pour aider PE et directeur dans leurs tâches administratives et éducatives (gestion des absences, de la discipline, temps de surveillance, ...).	14
2. Exiger une vraie bienveillance de l'état pour ses élèves.....	15
2.1 Limitation du nombre d'élèves.....	15
2.2 Arrêt des suppressions de postes dans le 1er et 2nd degrés, personnel enseignant et personnel administratif.	17
2.3 Davantage de moyens pour les élèves à besoins spécifiques : revitalisation du RASED, plus de places et de meilleures conditions d'accueil en EGPA, ULIS, ITEP, IME, MOAF, élargissement du dispositif REP en incluant les lycées.....	18
2.4 Plus d'équité de moyens entre les établissements de même niveau sur le territoire (budget, locaux, ...).	22
2.5 Retrait des réformes du LGT et de la voie professionnelle en vue d'une table ronde pour le lycée de demain.....	23

2.6 Amélioration de la réforme du collègue	23
2.7 Refonte du système d'orientation post-bac (Parcoursup).....	25
2.8 Recentrage sur le cœur de notre travail d'enseignant impliquant une réduction de la charge administrative.	25
2.9 Davantage de moyens humains tout en réduisant la précarité : davantage d'ATSEM, davantage d'AED, d'AP, de CPE, d'infirmiers / infirmières, d'assistant(e)s sociaux / sociales, de médecins scolaires, de psychologues ; une titularisation, un statut, un salaire décent et une formation adaptée pour les AESH/AVS.	26
2.10 Des programmes fixes construits par un comité d'enseignants experts en poste dans le même degré et indépendant du pouvoir politique. Consultation des professionnels concernés pour toutes les réformes (même structurelles) et une stabilité des enseignements via un délai minimum entre les réformes.	27
2.11 Protéger les élèves des conséquences d'une gestion basée sur les indicateurs ou d'une mauvaise gestion territoriale (triple, quadruple, quintuple niveaux en école rurale).....	27
3. Faire reconnaître la qualité de notre fonction et de notre travail	28
3.1 Retrait immédiat du jour de carence !	28
3.2 Climat de RESPECT à l'école grâce à une reconnaissance de l'autorité de l'enseignant et au soutien de la hiérarchie et des institutions (#pasdevagues) : respect de l'autorité du professeur par les élèves et les familles grâce à des sanctions efficaces contre les incivilités verbales et/ou physiques, respect de la liberté pédagogique des enseignants par notre hiérarchie et les parents d'élèves, respect et protection par l'institution de ses fonctionnaires face aux pressions multiples.	28
3.21 Respect de l'autorité du professeur par les élèves et les familles grâce à des sanctions efficaces contre les incivilités verbales et/ou physiques,	29
3.22 Respect de la liberté pédagogique des enseignants par notre hiérarchie et les parents d'élèves,	29
3.23 Respect et protection par l'institution de ses personnels face aux pressions multiples.	30
3.3 Retrouver un statut respectable et respecté : cette revalorisation doit aussi se faire auprès du public via une campagne de communication.	31
3.4 Donner des moyens à la Médecine de prévention pour en faire une vraie médecine du travail, prise en charge de notre mutuelle à 50% par notre employeur... ..	31
3.5 Un service RH efficace et juste :	31
3.51 Respecter le droit à la mobilité des enseignant(e)s en améliorant le système de mutations de façon à le rendre plus juste et efficace.....	31
3.52 Faciliter la reconversion professionnelle au sein de la fonction publique.	32
3.53 Se donner les moyens d'un système efficace de remplacement où l'enseignant titulaire aura une vraie reconnaissance.....	32
3.54 Donner la possibilité aux enseignants du privé d'aller dans le public sans repasser le concours en conservant le bénéfice de leur ancienneté.	34
3.55 Prise en compte du handicap des personnels	34

3.6 Créer un vrai métier d'AED / ASEN : 50% de titulaires avec une formation d'éducateur (relation famille-école, aide aux handicaps, animations sportives et culturelles), 50% d'étudiants notamment issus des filières MEEF, STAPS, PSY.....	36
3.7 Améliorer la formation initiale et continue pour la rendre plus bienveillante, concrète et liée aux réalités du terrain pour tous les professionnels de l'éducation et à tous les niveaux.	36
3.8 Faciliter les projets de reconversions professionnelles vers d'autres métiers de l'EN, de la fonction publique ou du privé.	39

1. Revalorisation de notre métier

1.1 Dégel immédiat du point d'indice : indexation de nos traitements (salaires) sur l'inflation ! STOP A LA DIMINUTION DU POUVOIR D'ACHAT !

Détails de la revendication :

- Rattrapage de la perte de revenu de 10,5% depuis 2010.
- Dégel immédiat du point d'indice ainsi que l'indexation de nos salaires sur l'inflation.

Argumentaire :

En 1980, un enseignant certifié touchait un salaire équivalent à 205,66% du SMIC* en début de carrière. En 2018, ce salaire n'est plus que de 119,77% du SMIC (source :). Donc environ 2,1 SMIC en 1980 et 1,2 SMIC aujourd'hui.

Le gel du point d'indice depuis 2010, auquel s'ajoutent le rétablissement du jour de carence ainsi que la hausse de la CSG, a donc provoqué une chute considérable du pouvoir d'achat des enseignants.

Le gel du point d'indice en 2010 a fait baisser notre pouvoir d'achat à la hauteur de l'inflation (de 2010 à 2017 cela fait 10,5%), la seule augmentation modique ayant eu lieu lors du quinquennat de François Hollande (+1,2%). En effet, le point d'indice a été augmenté en deux fois, de 0,6% en juillet 2016 et 0,6% en février 2017. Depuis fin 2017, le point d'indice a de nouveau été gelé et cette situation perdure. En 2018, notre salaire est donc amputé de 38 jours de pouvoir d'achat rien qu'à cause du gel du point d'indice. Nous demandons donc le rattrapage de cette perte concrète de revenu et le dégel immédiat du point d'indice ainsi que l'indexation de nos salaires sur l'inflation.

Le GIPA ne doit pas être la compensation de la perte effective globale de salaire due à l'inflation.

Textes réglementaires ou textes de lois références :

- Décret dégel du point d'indice 2016: portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation
- Décret gel du point d'indice en 2017:

1.2 Augmenter les traitements à la hauteur de la fonction occupée (équité avec les autres cadres de catégorie A), RATTRAPER LE POUVOIR D'ACHAT PERDU pour tous et permettre la reconnaissance de notre temps de travail invisible (45h/semaine) !

Détails de la revendication :

- Un alignement des salaires (grille indiciaire) avec les autres cadres de catégorie A de la fonction publique
- Une prise en compte dans la grille indiciaire des jours supplémentaires travaillés depuis 1960 sans compensation salariale.

Argumentaire

● Cadres de catégorie A

Les enseignants sont des fonctionnaires de catégorie A ou assimilés comme tels, caractérisant un niveau de qualification et de responsabilité élevé.

Cependant, ils touchent un salaire inférieur aux autres cadres de catégorie A de la fonction publique.

En 2011, le salaire brut annuel en équivalent temps plein annualisé des personnels titulaires du secteur public en France métropolitaine était en moyenne de 31 280 € (dont 5% de primes) pour un enseignant du premier degré, et de 39 200 € (dont 14,6% de primes) pour un enseignant du second degré, alors que celui d'un personnel non enseignant de catégorie A était de 46 670 € (dont 17% de primes).

Le salaire moyen d'un fonctionnaire de catégorie A (enseignants compris) est de 2 909€ soit 3 500€ enseignants non compris, à opposer au salaire moyen des enseignants de 2 510€ (2 229€ pour un P.E. et 2 561€ pour un professeur certifié). C'est ce que confirme un rapport de l'insee du 29.8.2018 qui stipulait qu'un prof gagne 27.3 % de moins que les autres fonctionnaires d'état catégorie A.

Les salaires actuels ne sont pas en lien avec un recrutement à bac +5. En effet, les fonctionnaires d'état catégorie A sont recrutés à BAC + 3 (exemple : nous gagnons autant qu'un CFIP - contrôleur des finances publiques - recruté sur concours niveau BAC et qui est de catégorie B.).

Ces salaires ne sont pas en lien non plus avec le référentiel de compétences du métier qui indique le haut niveau de celles attendues des enseignants.

● Le temps de travail

L'article 1 du décret n° 50-581 du 25 mai 1950 fixe le maxima de service hebdomadaire d'un enseignant certifié à 18h, et celui d'un agrégé à 15h. Ce temps de service correspond aux heures de cours effectuées face aux élèves, auquel s'ajoutent les temps de recherche documentaire, préparation de cours, correction de copies, suivi des élèves, réunions, conseils de classe et tâches administratives diverses. Rappelons qu'à l'époque, la durée légale hebdomadaire du travail était de 40h (Loi du 21 juin 1936 instituant la semaine de 40 heures dans les établissements industriels et commerciaux et fixant la durée du travail dans les mines souterraines).

Actuellement, le maxima de service hebdomadaire d'un enseignant n'a pas changé (Décret n° 2014-940 du 20 août 2014 relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants exerçant dans un établissement public d'enseignement du second degré) alors même la durée légale hebdomadaire du travail est passée à 35h (Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps

de travail). Les passages aux 39h et aux 37,5h n'ont jamais été répercutés sur le temps de travail enseignant non plus qui est resté le même depuis 1950.

Une diminution du temps de travail, donc, mais pas pour les enseignants. Au contraire, même : le temps de travail d'un enseignant a augmenté.

Tout d'abord, ce temps de travail s'est vu accru par l'instauration d'une heure supplémentaire hebdomadaire pouvant être imposée « dans l'intérêt du service » (Décret n° 2014-940 du 20 août 2014 relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants exerçant dans un établissement public d'enseignement du second degré). Le Ministre de l'Education Nationale, M. Blanquer, confirme cette tendance à la hausse du temps de travail enseignant dans son projet d'instaurer une deuxième heure supplémentaire « dans l'intérêt du service ».

Si la réduction de la durée légale de travail était appliquée également aux enseignants, le maxima de service hebdomadaire d'un professeur certifié serait de 15,75h, et celui d'un agrégé de 13,125h.

Une étude datant de 2010, menée par la DEPP affirme qu'un prof travaille en moyenne 42h53min sur ses 36 semaines officielles de travail plus le temps de travail effectué pendant les vacances scolaires. Cette étude date de 2010. Or, du travail supplémentaire est apparu : - suite aux réformes successives, le nombre d'heures hebdomadaires d'enseignement donné aux élèves a diminué dans différentes matières, ce qui a contribué à accroître le nombre d'élèves à prendre en charge par l'enseignant et le nombre de cours à préparer (ex : passer de 3h à 2h30 semaine de LV2 au collège c'est une classe de plus à laquelle enseigner voire un niveau supplémentaire avec les préparations correspondantes). A cela s'ajoutent les effectifs en hausse par classe, et rappelons-le : plus d'élèves, c'est plus de copies à corriger, plus de bulletins, plus de suivi, donc plus d'heures de travail... pour une rémunération identique.

- les tâches ont augmenté sans aucune revalorisation à la clef. Le temps de travail effectif d'un enseignant ne se résume pas au temps de présence. (Concertations pour les projets interdisciplinaires et l'ensemble du travail en équipe induit par la réforme du secondaire de 2015, réunions parents-professeurs, conseils pédagogiques, des conseils de demi-trimestre et travail administratif, complétion du LSU avec l'ensemble des compétences, bilan des acquis de fin de GS, PPRE, PAP, PAI, document projet pour chaque sortie scolaire, journée portes ouvertes).

- Augmentation du nombre de jours travaillés et non rémunérés
Le nombre de jours travaillés a augmenté **sans aucune compensation financière**. Par exemple, la rentrée des enseignants en 1997 était le 3 septembre en primaire et collège et le 10 septembre pour le lycée. Les cours se terminaient pour tous le 30 juin 1998 et il n'y avait que deux jours de congé en moins à la Toussaint (cf lien vers les archives des

calendriers scolaires). Cette année 2018-2019, la rentrée des enseignants était le 31 août et les cours se termineront le 4 juillet. Le vendredi de l'Ascension et deux jours de plus à la Toussaint ne compensent absolument pas ces journées de travail en plus. Entre 1997 et aujourd'hui nous reprenons donc cinq jours avant et nous terminons l'année cinq jours après et même reprise douze jours avant au lycée. En remontant dans les années 80, le différentiel est encore plus grand (rentrée le 7 ou le 9 septembre et fin des cours le 28 ou 30 juin en 1982-1983). Le collègue qui manque une de ces journées aura 1/30ème de retenue sur salaire, pourtant, ces jours de travail en plus ne lui sont pas payés.

Ainsi, entre 1960-1961 et cette année 2018-2019, les professeurs auront 11 jours en primaire et collège et 16 jours de plus en lycée à être devant les élèves sans être payés (187 jours contre 176 en 1960).

Enfin, les professeurs stagiaires reprennent vers le 23 août en moyenne sans aucune rémunération pour cette semaine en plus, leur contrat débutant au 1er septembre. On les oblige pourtant à venir sous menace de ne pas être titularisés.

- Temps d'astreinte pour les professeurs du second degré
Tous les enseignants sont tenus de rester à disposition pour les examens jusqu'au 12 juillet.

Pour les enseignants qui n'ont pas ou pas que des classes d'examens cela s'apparente à des heures d'astreinte qui ne sont pas compensées.

- Comparatif avec les pays de l'OCDE
Les comparatifs avec les rémunérations des enseignants des autres pays de l'OCDE montrent que les enseignants français sont moins rémunérés que dans nombre de pays comparables.

La part du budget consacrée aux salaires est inférieure de 5 points à la moyenne de l'OCDE (58% contre 63%), et le coût salarial par élève est également l'un des plus bas de ces pays (2 936\$ dans l'OCDE contre 1 827\$ en France pour le primaire, 3 604\$ contre 2 615\$ au collège et 3 723\$ contre 2 999\$ au lycée).

Textes réglementaires ou textes de lois références :

- Article 1 du décret n° 50-581 du 25 mai 1950 :
-
- Décret n° 2014-940 du 20 août 2014 relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants exerçant dans un établissement public d'enseignement du second degré:
- Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail:
- Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la la réduction négociée du temps de travail:
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=6AC30A606E3A1C8>

AEB10D258C4757CBA.tplgfr21s_3?cidTexte=JORFTEXT000000398162&idArticle=LEGIARTI000006658079&dateTexte=20000131&categorieLien=id#LEGIARTI000006658079

- Grille enseignants / grille autres fonctionnaires de catégorie A
- Bilan social du ministère de l'Éducation nationale et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, 2016/2017
- p.22 à 24 sur le temps de travail dernière colonne page 3
- Exemple de salaire d'un autre fonctionnaire d'état catégorie A : l'Inspecteur des Finances Publiques (concours à bac +3). Page 5 de ce document, détails des principales indemnités (IMT, IFTS, ACF et PR) que tous les IFIP touchent (environ 1000 € / mois)

1.3 Retraite à 75% du traitement sur la base de nos six derniers mois d'exercice et calculée en fonction de la durée de la cotisation : Non à la réforme des retraites annoncée

Détail de la revendication :

Retraite pour tous à 75% du traitement sur la base de nos six derniers mois d'exercice et calculée en fonction de la durée de la cotisation

1.4 Renégociation du PPCR.

Détails de la revendication :

- Obligation de bienveillance des inspecteurs afin qu'ils nous accompagnent au mieux dans notre carrière.
- Objectivation des avis par la présence de grilles d'indicateurs disponibles en amont des entretiens de carrière.
- Disparition des inspections hors entretien de carrière.
- Accès à l'échelon maximum pour tous les collègues (dans les faits, la hors classe n'est pas accessible à tous).
- Suppression de la classe exceptionnelle pour une intégration dans la grille de la hors classe.
- Impossibilité de formuler un avis du PPCR sans disposer d'au moins un entretien de carrière objectivé par des indicateurs.
- Arrêt du contingentement des accès aux échelons et/ou aux classes supérieures : on doit progresser parce qu'on le mérite et non pas parce qu'il reste des places.
- Accélération du passage d'un échelon à l'autre

Textes réglementaires ou textes de lois références :

- Textes règles PPCR

1.5 Plus de justice statutaire :

1.51 Titularisation des contractuels (au bout de 5 ans après temps de formation payé par l'EN et inspection de validation...)

Détails de la revendication :

- Au bout de 5 ans, après temps de formation payé par l'EN, 5ème année encadrée par un tuteur sur le terrain, dossier oral, inspection et entretien de validation, passage au mouvement national comme après le concours, prise en compte de l'ancienneté, prioritaires pour le renouvellement de leur CDD pendant les cinq ans.
- Mêmes droits que les titulaires
 - Droit aux primes REP, REP +
 - Droit aux congés payés

1.52 Maintien des CPE et Psychologues de l'EN dans le régime dérogatoire au statut général de la Fonction Publique.

Détails de la revendication :

- Maintien des CPE et Psychologues de l'EN dans le régime dérogatoire au statut général de la Fonction Publique.

1.53 Prise en compte de l'ancienneté des instituteurs devenus PE (collectif des oubliés), des PEGC et des PLP devenus PLC.

Détails de la revendication :

- Revendications rédigées en Octobre 2018 : Nous, les oubliés de la Hors Classe, exigeons l'intégration immédiate à la HC de tous les ex-instits partant en retraite à la fin de l'année, la prise en compte immédiate de notre ancienneté générale de service pour l'intégration à la HC, la suppression des avis émis qui ne respectent ni nos compétences ni nos carrières ni notre dernière notation. Nous réclamons le respect du code général de la fonction publique : nous ex-instits avons continué à exercer la même fonction. Le PPCR ne nous permet pas d'avoir une progression de carrière complète sur tous les grades, les nouvelles modalités nous interdisent une progression continue tout au long de notre carrière
Le BO de février 2018 et de mars 2019 ont changé les modalités d'accès à la HC, le PPCR modifie nos fins de carrières en nous dévalorisant, en nous fragilisant.
- **Les Oubliés revendiquent la prise en compte de l'Ancienneté Générale de Service comme critère principal de passage à la Hors Classe.**
- Les oubliés demandent aussi l'intégration immédiate avec effet rétroactif à la HC de tous les retraitables.
- Les Oubliés revendiquent l'arrêt immédiat de toutes les discriminations dont ils sont victimes.
- Les Oubliés revendiquent le droit à avoir un "avis" représentatif de leur carrière et de leurs précédentes notations.

- Les Oubliés demandent l'arrêt des deux grilles de salaire pour une même fonction pour des fonctionnaires d'Etat chargés du même travail.
- Les Oubliés réclament des modalités de passage à la HC justes pour tous, l'arrêt des modalités départementales. Il est inimaginable qu'il puisse y avoir des différences aussi importantes entre des fonctionnaires d'État exerçant la même fonction sur le territoire national.
- Ces demandes sont à appliquer également pour les PEGC et les PLP devenus PLC ainsi qu'à tous les services auxiliaires de l'Éducation nationale.

Textes réglementaires ou textes de lois références :

- BO 2017 :
- BO 2018 :
- BO 2019 :

1.54 Remise à plat du système de primes/indemnités pour plus d'équité et de justesse pour TOUS (titulaires, ZIL, TZR, BD et autres remplaçants, documentalistes, etc.).

Détails de la revendication :

- Primes pour les enseignant.e.s ayant des multiniveaux (60 euros net / mois par niveau en plus, soit 120 euros net / mois pour deux niveaux en plus, 180 euros net / mois pour trois niveaux en plus, etc.) et pour les enseignants ayant plus de 25 élèves (20 euros net par mois par élève en plus).
- Indemnités de sujétion des TZR calculée sur la base de la distance domicile-établissement d'exercice et non plus sur la base établissement de rattachement administratif-établissement d'exercice et versée également en cas de remplacement continu d'un même fonctionnaire ou assimilé pour toute la durée d'une année scolaire.
- Augmentation des indemnités de tutorat pour tous, versées au mois et non plus en fin d'année après service fait : tutorat de professeurs des écoles stagiaires (actuellement 1250 €/an*), d'étudiants en M1/M2 (actuellement 150 €/an/étudiant M1*, 300 €/an/étudiant M2), d'étudiants apprentis professeurs (actuellement 600€/an*) et de contractuels alternant (actuellement 600€/an*).
**brut*
- Indemnités de déplacement domicile-établissement d'exercice pour les personnels utilisant leur véhicule personnel, motorisé ou non (vélo...).
- Augmentation des indemnités de correction du DNB actuellement à 0,70 cts la copie et correction possible à domicile et non plus dans l'établissement.
- Création d'une indemnité de préparation, passation et correction des épreuves en cours d'année de Langues Vivantes (compréhension orale et expression orale) du Baccalauréat.

- Prise en charge des frais de logement des enseignants tenus de se loger à l'internat.
- Paiement en temps et en heure des indemnités dues dans le mois, et non quelques mois plus tard ni sur l'année civile suivant la période pour laquelle lesdites indemnités sont dues, cela afin d'éviter une hausse des impôts pour l'année suivante.
- Prime REP et REP+ pour tous les remplaçants y compris dans le cas de jours de formation un jour avant ou après les vacances
- Indemnité minimale pour l'organisation de voyages et échanges
- ISOE améliorée pour les collègues sur plusieurs établissements qui voient leur nombre de réunions multiplié.
- Augmentation substantielle de la prime de résidence afin de la réaligner sur les véritables prix du logement.
- Juste rémunération des différentes tâches allouées aux enseignants du supérieur (tâches administratives très lourdes, soutenances, suivi des étudiants, ...).

Argumentaire

- Une journée de classe pour deux niveaux nécessite le double de temps de préparation, trois niveaux le triple, etc...
- Actuellement, les indemnités de déplacement domicile-établissement d'exercice (régies par le Décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail) ne concernent que les personnels abonnés à un service de transports en commun ou à un service public de location de vélo et son taux de remboursement est de 50%. Les déplacements domicile-établissement d'exercice ne prennent actuellement en charge que les déplacements temporaires (exemple: mission d'examineur ou de jury du Baccalauréat) et sont régis par le Décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat.
- En Français, pour le DNB, chaque copie prend environ quinze minutes (et épreuve de trois heures) ce qui donne un taux horaires de 3 euros de l'heure. L'argument prétendant que cela rentre dans nos services est irrecevable, les corrections de brevet ne concernant pas tous les collègues, et celles du baccalauréat sont payées et ont été augmentées significativement (5 euros actuellement par copie).
- La prime de résidence actuelle est de 3% du traitement brut en zone 1, de 1% en zone 2 (la majorité des grandes villes) et de 0% en zone 3.

Les modalités d'attribution de l'indemnité **de résidence** ont été fixées par l'article 9 du décret du 24 octobre 1985, époque où les prix du logement étaient bien inférieurs, même en parité de pouvoir d'achat.

Un enseignant à Paris à 15 ans de carrière touche donc environ 60 euros de prime de résidence (Paris par exemple où un studio de 20m² est loué autour de 700 euros par mois).

Textes réglementaires ou textes de lois références :

- Décret n° 89-825 du 9 novembre 1989:
- Décret 2014-1016 du 8 septembre 2014 portant attribution d'une indemnité de fonctions aux personnels enseignants du premier degré exerçant des fonctions de maître formateur ou chargés du tutorat des enseignants stagiaires:
- Décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail:
- Décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat:

1.55 Assouplir les conditions d'accession à un complément d'activité actuellement limité aux domaines artistiques ou aux missions d'enseignement.:

Détails de la revendication :

- Autoriser le statut d'auto entrepreneur même à temps plein au titre des activités accessoires.
- Autoriser le choix d'un temps partiel dans le cas d'un complément d'activité.
- Autoriser les enseignants à compléter un temps partiel avec l'activité de leur choix afin de faciliter l'enrichissement des parcours, l'épanouissement personnel et les reconversions.
- Uniformiser les droits au mieux disant pour tous les enseignants quel que soit leur statut
- Autoriser un enseignant à être auto entrepreneur sans limite de durée (supprimer la limite de 3 ans au bout de laquelle l'enseignant doit soit démissionner soit revenir à temps plein).

Argumentaire

Tout enseignant doit pouvoir accéder à des revenus supplémentaires en exerçant des activités annexes ou accessoires, quelles que soient ces activités dans la limite du respect de la loi et quel que soit le statut (salarié, micro-entrepreneur,...).

Textes réglementaires ou textes de lois références :

- Article 5 du décret 2017-105

1.56 Pour les PE, une prise en compte dans les 108h des 20 min d'accueil quotidiennes offertes gracieusement. Avoir la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires FACULTATIVES et NON IMPOSABLES pour tous. (Professeur documentaliste, PE en recyclant les APC en heures supplémentaires ou en reconnaissant les 48h d'accueil annuelles (20 min matin et soir) effectuées gracieusement...).

Détails de la revendication :

1. Pour les PE, une prise en compte dans les 108h des 30 min d'accueil et de temps de sortie quotidiens offerts gracieusement : les 108 heures dues doivent être transformées en 36 heures.
2. Avoir la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires FACULTATIVES et NON IMPOSABLES pour tous (professeurs documentalistes, CPE, PE...).
 - Aucune heure supplémentaire imposée
 - Professeur documentaliste :
 - Temps d'ouverture des CDI supplémentaire,
 - Temps d'AP...
 - PE: APC au-delà des 36 h ci-dessus
 - Heures réalisées lors des sorties scolaires effectuées gracieusement
3. Le montant des heures supplémentaires doit être calculé à partir des échelons et non plus sur les statuts afin de les rendre toujours mieux rémunérées que les heures de l'ORS.

Argumentaire

3h hebdomadaires réalisées en plus par rapport à la moyenne OCDE (temps d'enseignement de 900h dans le primaire en France contre 785h en moyenne dans l'OCDE en 2017)

1.57 Pas de gestion de nos écoles par les collègues ! Des décharges pour tous les directeurs afin de leur permettre de réaliser correctement leurs missions administratives.

Détails de la revendication :

- Garantie d'un statut propre au premier degré de fonctionnement des écoles primaires et de leur indépendance pédagogique.
- Décharge de direction systématique et proportionnelle au nombre de classes en charge dans l'école afin que l'enseignant en charge de la direction puisse animer efficacement la dynamique de l'équipe pédagogique et mener ses charges pédagogiques de direction.
- Recrutement d'EVS pour l'assister dans la gestion administrative de l'école.

1.58 La création d'une vie scolaire (via EVS) pour aider PE et directeur dans leurs tâches administratives et éducatives (gestion des absences, de la discipline, temps de surveillance, ...).

Détails de la revendication :

La création d'une vie scolaire par le recrutement d'EVS pour aider PE et directeur dans leurs tâches administratives et éducatives (gestion des absences, de la discipline, temps de surveillance, ...).

2. Exiger une vraie bienveillance de l'état pour ses élèves

2.1 Limitation du nombre d'élèves

Détails de la revendication :

- 20 par classe dans le 1er degré
- 24 au collège + Seconde,
- 30 en Première et Terminale :
- 24 dans les voies professionnelles tous niveaux confondus

Tableau complet :

Niveau	Effectif maximum	Effectif maximum en REP/REP+	Précisions
1er Degré			
Maternelle	20	18	
Primaire	20	18	20 si double niveau 20 si AESH 12 pour CP/CE1 x2 12 ULIS 20 pour les classes accueillant des élèves d'ULIS (en les incluant)
2nd Degré			
Collège	24	20	20 si AESH 12 EGPA
Seconde	24	20	20 si AESH
Première et Terminale générales	30	20	20 si AESH
Secondaire pro (Bac Pro)	24	20	Avec dédoublement systématique en enseignement professionnel.
Formation pro (CAP/BEP)	16	12	Avec dédoublement systématique en enseignement professionnel.

Argumentaire

Effectifs moyens :

- Maternelle : 24.3 ;
- Élémentaire : 23.3
(En 2017, 44% des classes > 25, 7 000 classes > 30 d'après le snuipp)
- Collège : 25.3
- Général / technologique : 29.3
- Formation professionnelle : cap 12 ; bac pro 15+ 15 (industriel) 18.5 (3aire)

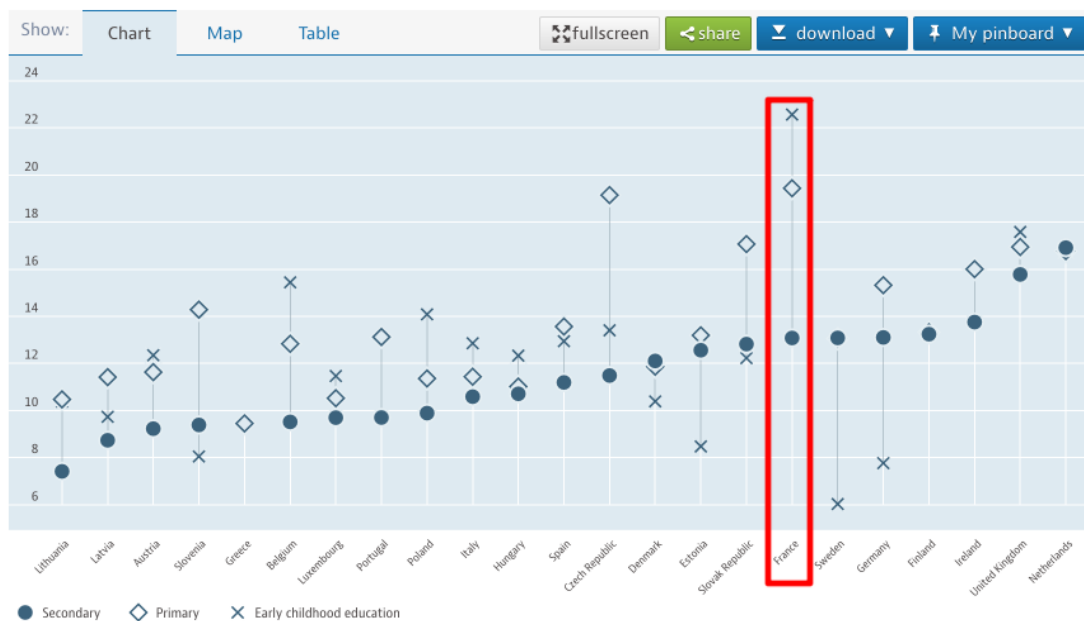
Taux d'encadrement :

- Primaire 1/19
- Secondaire 1/12.5

	2017			Revendications SR
	Effectifs moyens	Taux encadrement	Effectifs maximums	Effectifs maximums
1er degré				
Maternelle	24,3	1 pour 19 (le + élevé d'Europe)	ouverture classes = + de 32 élèves en mater ; + de 28 en élémentaire fermeture classe = - de 30 élèves en mater et -de 26 en élémentaire 12 en CP/CE1 dédoublés	20
- dont REP				18
Elémentaire	23,3			20
- dont CP/CE1 dédoublés				12
- dont REP				18
- dont ULIS				12
2nd degré				
Collège	25,3			24
- dont EGPA				12
Lycée GT	29,3			
- Seconde				24 (REP 20)
- 1ère et Tale				24 (REP 20)
Enseignement pro	18,5			
- dont 2nde Bac Pro				24 (REP 20)
- dont 1ere Tale Bac Pro				24 (REP 20)
- dont CAP et BEP				16 (REP 12)

* Moyenne OCDE 2016 : 21 élèves par classe en primaire

Comparaison du taux d'encadrement français avec les autres pays européens :



Source OCDE

Prévisions d'effectifs

Les effectifs du second degré vont augmenter à chaque rentrée scolaire entre 2018 et 2022 selon les prévisions du ministère. En 2018, 26 000 élèves supplémentaires sont attendus. L'augmentation des effectifs devrait être plus marquée entre 2019 et 2021 avec environ 40 000 élèves supplémentaires attendus chaque rentrée.

Textes réglementaires, textes de lois références ou textes ressources :

- [Données OCDE](#)

2.2 Arrêt des suppressions de postes dans le 1er et 2nd degrés, personnel enseignant et personnel administratif.

Détail de la revendication :

- Diminuer la part des heures supplémentaires dans les dotations globales
- Maintenir les écoles rurales
- Instaurer une obligation de redéploiement de tout poste supprimé (retraites, fermetures).
- Extension du dispositif « plus de maîtres que de classe ».
- Mettre fin aux suppressions de postes dans le supérieur et créer des postes pour toute nouvelle formation.

Argumentaire :

- La part des heures supplémentaires dans la dotation globale des établissements du secondaire est en forte croissance depuis la rentrée 2018.

Le rapport de la DEPP de 2017 (doc ci-dessous), on voit très clairement l'impact des HS sur le montant global d'indemnités perçues par les enseignants, 7% d'indemnités dans le primaire car par d'HSA pour 16% d'indemnités dans le secondaire avec HSA

- L'ensemble des réformes actuelles nécessite des moyens humains supplémentaires :
 - Réformes des lycées, pour proposer l'ensemble des choix possibles à chaque lycéen
 - Réforme du collège pour pérenniser les dispositifs d'accompagnement personnalisés et de projet, en permettant l'accès à des enseignements facultatifs
 - Dédouplements des CP CE1
- Les services publics et particulièrement l'école doivent être maintenus en proximité en zone rurale
- Le taux d'encadrement global est trop faible et ne peut plus baisser davantage
 - Trop d'élèves par CPE et AED
 - Multiplication des tâches des services administratifs.
- Le nombre d'élèves par classe doit baisser : les études montrent un lien entre le nombre d'élèves par classe et la réussite scolaire (argument utilisé pour créer les dédoublements des classes de CP et CE1 en REP et REP+)
- Les sous-effectifs des enseignants dans le supérieur gangrènent la qualité des formations assurées. Les heures supplémentaires sont trop nombreuses et les enseignants intervenant dans le supérieur souffrent de burnout dans de nombreux établissements.

2.3 Davantage de moyens pour les élèves à besoins spécifiques : revitalisation du RASED, plus de places et de meilleures conditions d'accueil en EGPA, ULIS, ITEP, IME, MOAF, élargissement du dispositif REP en incluant les lycées

Détails de la revendication :

- Former de façon continue et soutenue tous les acteurs accueillant et accompagnant des élèves en difficultés, en situation de handicap et à besoins spécifiques
 - Formation initiale à l'enseignement aux élèves à besoins particuliers
 - Un CAPPEI permettant de maîtriser réellement l'ensemble des spécialités qui étaient abordées en CAPA-SH (soit avec spécialisation E ou G, ou le temps nécessaire pour aborder les deux aspects)
 - Formation continue en particulier aux troubles des enfants accueillis
 - Formation des AESH
- Accueil des élèves handicapés et à BEP dans la classe :
Les conditions de l'inclusion :
 - Attribution systématique d'AESH à temps plein dès l'arrivée de l'élève dans l'école.

- Pas de modification d'affectation d'AVS / AESH d'une année sur l'autre pour raison administrative.
 - Un nombre d'élèves suivis limité par AVS/AESH.
 - Recrutement d'enseignants référents
 - Reconnaître l'expertise développée par les enseignants accompagnant ces élèves par le biais de VAE, master (à mettre en lien avec la reconversion)
 - Prise en compte des signalements d'enseignants pour déclencher diagnostics et accompagnement.
 - Systématiser la présence de tous les enseignants d'une classe lors des réunions concernant l'accueil d'élèves à besoins particuliers.
 - Adapter le nombre d'élèves par classe à la présence d'Élèves à Besoins Particuliers
 - Dégager des temps formels et contractualisés de coordination avec les partenaires (Sessad, DITEP/ITEP...)
 - Développement des liens avec les soignants pour améliorer la prise en charge des élèves inclus.
- Revitalisation du RASED
 - Rouvrir les postes fermés ces dernières années.
 - Recruter le nombre nécessaire d'intervenants qualifiés pour :
 - Diminuer le nombre d'écoles suivies par chaque RASED pour prendre en charge tous les élèves qui en ont besoin dans des délais raisonnables de la maternelle jusqu'au cycle 3 :
 - 1 maître E et un rééducateur-rééducatrice (maître G) pour 6 classes
 - 1 psy EN pour 600 élèves
 - Permettre aux psychologues de faire les diagnostics nécessaires en temps pour la constitution du dossier d'admission en EGPA.
 - Permettre à chaque école de bénéficier de l'intervention d'un maître E, d'un rééducateur-rééducatrice (maître G) et d'un psychologue.
 - Permettre que tous les intervenants nécessaires soient présents lors des Équipes de Suivi de Scolarisation et les Équipes éducatives.
 - Augmenter les réunions de concertation.
 - Faciliter la formation d'enseignant spécialisé aux enseignants volontaires.
 - Fournir des conditions de travail décentes aux interventions du RASED (salle dédiée...).
 - Octroyer des frais de déplacement suffisants pour assumer l'ensemble des suivis et des missions.
 - Intégrer des orthophonistes et des psychomotricien.ne.s aux RASED.

- Considérer les maîtres E et les rééducateurs-rééducatrices (maître G) à la mesure de leur travail et de leurs compétences.
- IME
 - Augmenter les places en IME.
 - De meilleures conditions d'accueil IME :
 - Adopter une gestion axée sur les besoins des enfants accueillis et non sur le rendement et prenant en compte le budget pédagogique nécessaire.
 - Améliorer la formation des enseignants d'IME aux handicaps auxquels ils sont confrontés.
 - Systématiser les remplacements immédiats des personnels absents en IME.
 - Préciser l'usage des 108h des PE en IME..
 - Ne pas déroger à la mission d'enseignement des PE pour leur faire prendre d'autres fonctions.
 - Adopter une législation fixant un nombre maximal d'enfants par groupe en fonction de leurs besoins et leurs capacités.
 - Adapter les temps de présence et heures d'enseignements aux capacités des enfants.
 - Adapter la mise en œuvre des programmes aux publics accueillis.
 - Renforcer les partenariats entre l'EN, l'ASR et les associations.
 - Rédiger une charte de partenariat ayant pour but de définir/clarifier les rôles et missions de chacun
- ULIS
 - Manque de places malgré les besoins
 - Délais d'attente importants avant l'intégration en ULIS
 - Reconnaître le temps de coordination imposés aux directeurs d'établissement et enseignants d'accueil dans le cadre des ULIS.
- EGPA
 - Limitation du nombre d'élèves à 12 et 8 max en atelier (contre 16 aujourd'hui dans les textes et jusqu'à 20 dans la pratique)
 - une classe par niveau de collège minimum
 - Formation de tous les enseignants, PE, PLP, PLC dont les contractuels
 - Permettre les inclusions d'élèves d'ULIS avec un accompagnant pour les inclusions (ULIS , IME, ITEP...) si l'enseignant le souhaite.
 - Une SEGPA par collège, afin de faciliter la prise en charge des élèves en grandes difficultés qui se morfondent en "classe ordinaire"

- Élargissement du dispositif REP en incluant les lycées et en intégrant une réévaluation régulière des établissements non REP
- UPE2A
 - Création de plus de classes UPE2A :
 - Passage par ces classes doit être systématique et à durée variable suivant l'acquisition des compétences langagières nécessaires.
- Informer l'ensemble des communautés éducatives des enjeux et de la mise en oeuvre de l'inclusion et des conséquences dans la composition et le fonctionnement des classes.

Argumentaire

- Les conditions de scolarisation de nombreux élèves sont indignes voire illégales :
 - Accueil en classe pour des élèves notifiés pour l'IME
 - Élèves mis en danger physiquement dans certaines structures.
 - Effectifs trop chargés
 - Personnels non qualifiés et mis en danger parfois physiquement
 - Temps d'accompagnement insuffisants
 - Temps de présence en classe trop élevé pour certains élèves par rapport à leurs capacités
- La gestion des IME par l'ARS pose la question de l'équité des moyens entre les enfants accueillis et de la politique de gestion, conduisant à des manques de moyens dramatiques.
- Il est primordial que chaque école puisse bénéficier de l'intervention d'un maître E, G et psychologue pour personnaliser les parcours des élèves
- Les délais d'attente pour une admission en vont aujourd'hui jusqu'à plusieurs années pour des élèves notifiés y compris atteints de troubles tels que l'autisme.
- Le manque de place en IME / ULIS impose aux élèves concernés d'être scolarisés en classe sans suivi spécifique à leur détriment
- Aujourd'hui des intervenants en RASED ne se rendent pas dans certaines écoles faute de budget alloués à leurs frais de déplacement.
- « Les objectifs d'ores et déjà fixés [le] 22 février 2018 [...] portant la hausse du taux de scolarisation en milieu ordinaire à 50 % d'ici 2020 et 80% au terme des PRS (page 4 du rapport Évaluation du fonctionnement en dispositif intégré des ITEP). (Page 3 du même rapport) « Dans ce contexte, les IME sont directement concernés» [...] Environ 60 000 enfants, actuellement pris en charge par les unités d'enseignement des établissements médico-sociaux devraient pouvoir bénéficier de l'école ordinaire d'ici 2021» [toujours page 3] « Mais ce dont les capacités d'accueil et d'encadrement de l'éducation nationale qui sont en jeu ».
- Trop d'élèves allophones ne sont pas accueillis dans de bonnes conditions et sont placés en situation d'échec dans des classes classiques surchargées.

Textes réglementaires ou textes de lois références :

- Évaluation du fonctionnement en dispositif intégré des Instituts Thérapeutiques Éducatifs et Pédagogiques et des perspectives d'extension IGAS 2017-170R et IGEN IGAENR 2018-079

2.4 Plus d'équité de moyens entre les établissements de même niveau sur le territoire (budget, locaux, ...)

Détails de la revendication :

- Une règle identique au niveau national fixant l'ensemble des conditions matérielles par établissement, par classe et par élève tant au niveau matériel, locaux et budget de fonctionnement.
- La dotation pour le premier degré doit comprendre au minimum :
 - Une norme sur les tailles des salles de classe
 - Une bibliothèque scolaire dans toutes les écoles n'ayant pas d'accès à une bibliothèque municipale à proximité (2)
 - Des équipements sportifs pour toutes les écoles afin de mettre en œuvre
 - L'ensemble des pratiques scolaires prévues par les programmes (3)
 - Une salle informatique par école élémentaire (1)
 - 5 ordinateurs pour les élèves par classe du premier degré
 - 1 ordinateur pour l'enseignant en réseau avec les ordinateurs élèves et relié à un vidéoprojecteur ou un TBI (1)
 - Un nombre cohérent de livres et de photocopies par élève.
 - Les consommables nécessaires aux activités scientifiques, plastiques.
- Le financement de cette dotation s'il ne peut être assumé au niveau local doit être complété par l'État
- Une hausse des budgets alloués au supérieur afin que les étudiants aient tous les cours prévus et ne subissent pas les conséquences des inégalités budgétaires entre établissements. L'État doit garantir la valeur et donc les contenus des diplômes qui sont délivrés.

Textes réglementaires ou textes de lois références :

- (1) BO spéciaux n°2 du 26 mars 2015, n°6 du 25 juin 2015 et n°11 du 26 novembre 2015
- (2) plan "bibliothèques d'école", plan de rénovation des bibliothèques scolaires de 2018
- (3) BO n°34 du 12 octobre 2017 et note de JM Blanquer http://cache.media.eduscol.education.fr/file/sport/64/4/EquipSportifs_WEB_217644.pdf

2.5 Retrait des réformes du LGT et de la voie professionnelle en vue d'une table ronde pour le lycée de demain.

Détails de la revendication :

- Retrait de la réforme du LGT et du LP pour redéfinir le lycée de demain en impliquant l'ensemble des communautés éducatives et en prenant en compte :
 - Un travail préalable avec l'enseignement supérieur pour que les parcours proposés soient valides pour les poursuites d'études.
 - Que tous les choix présents dans la réforme soient accessibles à chaque élève.
 - Continuer et développer les possibilités d'accès aux élèves de lycée professionnel à toute filière de l'enseignement supérieur :
 - Par les contenus disciplinaires
 - Par les temps d'enseignement
 - Par l'instauration de la philosophie
 - Par toute autre mesure nécessaire
- Prise en compte des temps de travail supplémentaires engendrés par le travail en équipe que pourrait induire ce lycée de demain.

Argumentaire

- La réforme se met en oeuvre à marche forcée sans permettre aux équipes une préparation, une organisation et une formation convenable.
- La mise en oeuvre de ces réformes se fait
 - au détriment des choix des élèves
 - au profit de suppressions de postes
 - au prix de surcharges énormes de travail (exemple des modalités de préparation au bac de français - collectif des citrons pressés)
 - parfois en dépit du bon sens pédagogique (exemple de l'évaluation de la spécialité NSI en première, des modifications de programme de français)

Textes réglementaires ou textes de lois références :

- Anciennes grilles horaires bac professionnel

2.6 Amélioration de la réforme du collège.

Détails de la revendication :

- Prendre le temps d'une évaluation de la réforme et de sa mise en oeuvre pour améliorer en particulier les points suivants :
 - Une dotation horaire globale permettant au collège d'assurer sa mission :
 - Un horaire garanti par élève et par discipline.
 - 3 heures par semaine par division à répartir par l'établissement pour favoriser le travail en groupes à effectifs réduits et les interventions

conjointes de plusieurs enseignants à répartir entre AP et EPI permettant en outre de mener à bien les parcours et particulièrement le parcours avenir par l'élaboration d'un projet d'orientation. Les EPI doivent rester basés sur le volontariat des enseignants.

- 2 heures par semaine et par division pour proposer des enseignements facultatifs parmi lesquels les classes bilingues dès la sixième.
- Revoir le sens et les modalités du DNB
 - Pas de transformation des niveaux de compétences en notes.
 - Augmentation notable de la part du contrôle terminal dans la note globale ou des évaluations de contrôle continu nationales pour une revalorisation du diplôme qui doit rester national.
- Aller au bout du travail sur les compétences :
 - Mener un réel travail d'explicitation des compétences pour limiter les interprétations lors de formations régulières et complètes sur le temps de travail.
 - Créer un comité de rédaction, composé notamment d'enseignants en poste, rémunérés en indemnité de mission, chargé de réaliser un panel complet de descripteurs détaillés de chaque compétence pour chaque discipline en vue d'une utilisation nationale ainsi que les outils les accompagnant.
 - Ne pas demander d'évaluer compétences et résultats chiffrés sur une même évaluation.
 - Respecter la liberté d'évaluation des collègues souhaitant conserver le système de notes.
- Se donner réellement les moyens d'éviter le redoublement
 - Par les moyens mobilisés sur les dispositifs de différenciation et d'accompagnement (AP, EPI)
 - Par la création de dispositifs spécifiques avec dotation supplémentaire sur la DHG pour prévenir le décrochage, disciplines alternatives, stages.
 - En gardant malgré tout cette possibilité en dernier recours sur décision des conseils de cycle.
 - Proposer aux élèves décrocheurs d'avoir plus d'enseignements techniques (type DP3 ou DP6)
- Prise en compte du temps de travail supplémentaire engendré par le travail en équipe induit par la réforme (concertation). Ce temps de travail doit être rémunéré ou se faire sur des demi-journées de cours banalisées à cet effet.

- Rappeler que les heures de vie de classe ne sont pas incluses dans l'ISOE part modulable et doivent donc être à ce titre toutes rémunérées. Des instructions officielles et notifiées doivent être communiquées à tous les chefs d'établissement.

Textes réglementaires ou textes de lois références :

- Arrêtés du 31 décembre 2015 sur les modalités d'attribution du Diplôme National du Brevet et sur le nouveau Livret scolaire, publiés au Journal Officiel du 3 janvier 2016.
- Bulletin officiel spécial n°11 du 26 novembre 2015 :
- Le relatif à l'école primaire et au collège précise l'organisation en quatre cycles pédagogiques de l'école primaire et du collège.
- Le et l', relatifs à l'organisation des enseignements du collège fixent les enseignements obligatoires et leur volumes horaires par discipline.
- Relatif à l'organisation des enseignements dans les classes de collège
- Modifié relatif à l'organisation des enseignements dans les classes de collège

2.7 Refonte du système d'orientation post-bac (Parcoursup).

Détails de la revendication

- Une remise à plat de l'orientation post Bac et de l'outil Parcoursup garantissant :
 - Une prise en compte objective des choix des élèves dans le supérieur.
 - Une étude complète des informations saisies.
 - Une totale transparence des algorithmes et méthodes de sélection.
 - Des délais raisonnables.
 - Une prise en compte de l'ordre des vœux des lycéens.
- Une aide intégrée au suivi des élèves par les professeurs principaux pour la rédaction du CV et des lettres de motivation au niveau national.

2.8 Recentrage sur le cœur de notre travail d'enseignant impliquant une réduction de la charge administrative.

Détails de la revendication :

- Rationaliser les réunions à l'intérieur d'un cadre horaire fixé nationalement et pris en compte dans la rémunération et reconnaître le caractère facultatif de celles qui ne sont pas incluses dans ce cadre sauf en cas de prise en compte en heures supplémentaires.
- Permettre la non présence aux conseils de classe pour empêchement ou en cas de nombre de conseils de classe à assurer supérieur à 9 par an (en cas d'organisation trimestrielle) et 6 (en cas d'organisation semestrielle) en produisant les documents nécessaires au bon déroulement du conseil de classe.
- Mettre en place une indemnité ISOE majorée en fonction du nombre de classes.
- Disposer des moyens de fonctionnements nécessaires sans avoir à multiplier les démarches pour les obtenir (photocopies, matériel pédagogique).
- Permettre aux enseignants d'être aidés par les cadres et personnels administratifs dans l'accomplissement de tâches administratives.
- Limiter les documents administratifs à compléter et gérer pour les projets et les sorties.

- Dans le supérieur, diminuer les tâches administratives excessives allouées aux enseignants et renforcer les effectifs des personnels administratifs afin de leur permettre d'assurer leurs missions.

2.9 Davantage de moyens humains tout en réduisant la précarité : davantage d'ATSEM, davantage d'AED, d'AP, de CPE, d'infirmiers / infirmières, d'assistant(e)s sociaux / sociales, de médecins scolaires, de psychologues ; une titularisation, un statut, un salaire décent et une formation adaptée pour les AESH/AVS.

Détails de la revendication :

- Un(e) ATSEM par classe de maternelle y compris GS-CP intégralement dédié(e) à l'aide à la gestion des élèves pendant le temps de classe et systématiquement remplacé(e) en cas d'absences.
- AED, AP, CPE :
 - Des contrats pour les débutants qui commencent au 23 Août dernier délai (afin de permettre une formation convenable).
 - Les effectifs suivants :
 - Externat :
 - 1 AED pour 75 élèves
 - 1 AP par niveau
 - 1 AP par structure spécialisée (ULIS, SEGPA, UPE2A)
 - 1 CPE pour 250 élèves
 - Internat : 1 AED pour 25 élèves
- Infirmier(ères)
 - Dans le premier degré (y compris la maternelle) 1 pour 15 classes
 - Dans le second degré 1 pour 250 élèves uniquement pour l'établissement et non pas avec la charge des écoles du secteur en plus de leur mission.
- Un(e) assistant(e)s sociaux/sociale pour 500 élèves (1er et second degré)
- Un médecin scolaire par circonscription du 1er degré (intervenant également sur les établissements du second degré de la zone géographique correspondante).
- AESH, AVS, psychologues comme évoqué dans le point 2.3
- Titularisation, statut, salaire décent et formation adaptée pour les AESH/AVS.

Textes réglementaires ou textes de lois références :

- Assistant d'éducation Code de l'éducation, article L. 916-1 Circulaires no 2003-093 du 11 juin 2003, no 2008-100 du 24 juillet 2008, no 2008-108 du 21 août 2008 et no 2010-139 du 31 août 2010 Décret no 2009-993 du 20 août 2009 Loi no 2003-400 du 30 avril 2003, décrets 2003-484 du 6 juin 2003, 2005-1194 du 22 septembre 2005, 2008-316 du 4 avril 2008, loi no 2009-972 du 3 août 2009 Circulaire no 2003-092 du 11 juin 2003 Décrets no 2003-484 du 6 juin 2003 et no 2005-1194 du 22 septembre 2005 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation Assistant pédagogique Circulaire no 2006-065 du 5 avril 2006 Décret no 2005-1194 du 22 septembre 2005, modifiant le décret no 2003-484 du 6 juin 2003 Circulaire no 2003-092 du 11 juin 2003

2.10 Des programmes fixes construits par un comité d'enseignants experts en poste dans le même degré et indépendant du pouvoir politique. Consultation des professionnels concernés pour toutes les réformes (même structurelles) et une stabilité des enseignements via un délai minimum entre les réformes.

Détails de la revendication :

- Un délai minimal de 10 ans entre deux changements de programmes et /ou réformes structurelle.
- Écriture des programmes par un comité composé d'enseignants experts en poste dans les classes ou niveaux concernés et des spécialistes des apprentissages.
- Consultation approfondie et co-construction de toute réforme pédagogique et structurelle avec les professionnels concernés
- Clarifier les liens entre les responsables de l'Éducation nationale et les maisons d'édition et tout autre prestataire de solutions pour l'éducation pour éviter tout conflit d'intérêt

Argumentaire

- Les programmes de réforme en réforme manquent de continuité. Un équilibre est à trouver entre les visées disciplinaires et pédagogiques et la nécessaire adéquation avec le terrain.
- Les réformes et changements de programmes se sont accélérés pour coller au temps politique ce qui est incompatible avec le temps long nécessaire à l'appropriation par les enseignants et l'installation des pratiques correspondantes.
- L'obsolescence programmée des manuels scolaires par les changements de programmes à répétitions est contraire aux principes du développement durable.

2.11 Protéger les élèves des conséquences d'une gestion basée sur les indicateurs ou d'une mauvaise gestion territoriale (triple, quadruple, quintuple niveaux en école rurale).

Détails de la revendication :

- Fixation d'un nombre maximum de niveaux par classe quelque soit le nombre d'élèves sauf dérogation demandée par l'enseignant.
- Réévaluation annuelle
 - Des établissements au regard des indicateurs de caractérisation des établissements
 - De la pertinence de ces indicateurs pour décrire la réalité des besoins en effectifs, en moyens humains et financiers.
- Mécanismes de compensation y compris financière par l'état pour pallier aux manquements des collectivités dans la gestion des établissements scolaires.

3. Faire reconnaître la qualité de notre fonction et de notre travail

3.1 Retrait immédiat du jour de carence !

Détails de la revendication :

Retrait immédiat du jour de carence qui constitue une taxe, un impôt déguisé sur la maladie.

Argumentaire

- Les enseignants en général et les professeurs des écoles en particulier et surtout en maternelle sont beaucoup plus exposés que la moyenne des salariés aux maladies véhiculées par les enfants que les parents conduisent à l'école bien que contagieux.
- C'est une erreur économique, qui va coûter plus cher à l'Assurance Maladie. En effet, le jour de carence pour les fonctionnaires avait été mis en place en janvier 2012, puis supprimé en 2014 car la ministre de la fonction publique de l'époque avait alors jugé cette mesure « injuste, inutile et inefficace ».
- Selon une étude de l'Insee, le jour de carence appliqué en 2012 et 2013 a réduit « fortement » les absences pour raisons de santé de deux jours, mais augmenté celles de longue durée pour les fonctionnaires et assimilés.
En effet, **le jour de carence a fait augmenter de 25 % la prévalence des absences d'une semaine à trois mois**. L'Insee avance plusieurs hypothèses à cette hausse :
 - Les agents auraient prolongé un peu leurs arrêts pour être sûr d'être guéris, sachant que prendre un arrêt court en cas de rechute était pénalisant, à cause de la carence.
 - Les agents ne prenant plus d'arrêts courts en cas de petites maladies, leur santé se serait dégradée, ce qui aurait entraîné des arrêts plus longs. Car au lieu de consulter leur médecin pour qu'il leur prescrive un arrêt maladie court, ils ne se soigneraient pas et leur santé se dégraderait. Si bien qu'in fine, leur arrêt maladie se révélerait bien plus long qu'il n'aurait dû l'être à la base

Source : SNPI d'après une enquête de l'INSEE

3.2 Climat de RESPECT à l'école grâce à une reconnaissance de l'autorité de l'enseignant et au soutien de la hiérarchie et des institutions (#pasdevagues) : respect de l'autorité du professeur par les élèves et les familles grâce à des sanctions efficaces contre les incivilités verbales et/ou physiques, respect de la liberté pédagogique des enseignants par notre hiérarchie et les parents d'élèves, respect et protection par l'institution de ses fonctionnaires face aux pressions multiples.

3.21 Respect de l'autorité du professeur par les élèves et les familles grâce à des sanctions efficaces contre les incivilités verbales et/ou physiques,

Détails de la revendication :

- Des sanctions efficaces contre les incivilités verbales et/ou physiques et les violences.
- Mise en place d'un équivalent des conseils de discipline dès l'école élémentaire dans des modalités spécifiques.
- Possibilité d'exclure un élève de l'établissement dès le primaire pour une durée donnée ou de faire faire un travail d'intérêt général dans des cas exceptionnels afin de protéger les autres élèves.
- Implication de la hiérarchie dans le traitement des manquements en soutien des équipes : convocation systématique des familles ne respectant pas l'obligation scolaire ou manquant gravement de respect à un enseignant auprès de l'inspection.

Argumentaire :

- On constate une montée des incivilités et des violences qui ne concernent plus uniquement le second degré
- L'exclusion d'un élève du 1er degré peut être exceptionnellement justifiée quand cet élève représente un danger pour les autres enfants ou les adultes et rend tout apprentissage impossible.

Textes réglementaires ou textes de lois références :

- Circulaire SE1 2014-1 du 14 mars 2014
- Loi 2012-954 du 6 août 2012

3.22 Respect de la liberté pédagogique des enseignants par notre hiérarchie et les parents d'élèves,

Détails de la revendication :

- Moins de poids donné aux familles quant aux décisions pédagogiques prises par les enseignants : les enseignants sont des professionnels, leur avis doit être respecté comme tel.
- Un système d'évaluation plus lisible pour les élèves, leurs familles, les collègues : permettre un travail approfondi sur l'évaluation par compétences pour la rendre opérationnelle et objective.
- Dans le secondaire, les résultats d'évaluations des enseignants doivent être respectés et jamais modifiés par les chefs d'établissements, qui n'ont aucune compétence en la matière. Il en va de notre crédibilité et de notre autorité !
- Interdiction faite aux inspecteurs de donner des consignes pour surnoter les copies lors des examens afin d'obtenir un pourcentage de reçus aux examens nationaux. Ainsi, les inspecteurs ne doivent plus avoir la main sur les notes mises par les correcteurs aux examens. Les procédures d'ajustement doivent rester exceptionnelles (cas de jury avec une règle clairement définie).
- Liberté d'expérimenter et suivi bienveillant et aidant de la hiérarchie.

- Pas d'obligation ou de pression hiérarchique pour la mise en place d'expérimentations.
- **Arrêt immédiat** des injonctions sur les méthodes à employer pour garantir la liberté pédagogique des enseignants.
- Pas d'obligation de suivre une progression commune ou de faire des devoirs communs par discipline.

Argumentaire

- Pour la deuxième année consécutive les directives de rentrée s'apparentent à des injonctions à utiliser telle ou telle méthode pour la lecture ou adopter un même rythme pour toutes les classes sans tenir compte de la diversité des élèves avec une pression grandissante de la hiérarchie

Textes réglementaires ou textes de lois références :

- Circulaire SE1 2014-1 du 14 mars 2014
- Loi 2012-954 du 6 août 2012

3.23 Respect et protection par l'institution de ses personnels face aux pressions multiples.

Détails de la revendication :

- Que le ministère s'engage à combattre réellement le harcèlement moral pratiqué par la hiérarchie comme la loi l'y oblige et que des sanctions soient prises et connues dans des délais tenant compte de la souffrance engendrée par la situation.
- Création de l'obligation légale de signaler tout cas de violence, harcèlement ou mise en cause des personnels. Stop au #pasdevagues !
- Création d'un protocole d'intervention, d'accompagnement et de soutien des personnels attaqués ou remis en cause par les familles, les partenaires ou la hiérarchie.
- Des supérieurs hiérarchiques au contact du terrain et à nouveau collègues :
 - Retour comme dans l'enseignement privé sous contrat des chefs d'établissement devant les classes pour l'équivalent d'une demi-journée.
 - Retour des inspecteurs (IEN, IA-IPR) devant les classes à mi-temps.
- Arrêt de la caporalisation dans les établissements à l'aide de collègues nommés à des postes n'ayant légalement aucune autorité hiérarchique (coordinateur de matière, membre du conseil pédagogique, CPE...). Dans l'enseignement privé sous contrat, même chose par rapport aux directeurs adjoints, censeurs, chefs de travaux et responsables de niveau sans aucune autorité hiérarchique.
- Rappel aux chefs d'établissements de ne pas exiger des CPE des rapports hiérarchiques avec leurs collègues enseignants et de ne pas leur demander de les remplacer avec les mêmes prérogatives qu'eux, notamment aux conseils de classe.
- Plus aucun personnel de terrain ne doit être déchargé au-delà de deux-tiers de son obligation réglementaire de service afin de rester en contact avec les réalités du métier (formateurs, représentants syndicaux...).
- Instauration d'un véritable concours transparent et aux attentes clairement et officiellement établies pour les chefs d'établissement comme pour les IEN et IA-IPR et ne plus appeler concours un recrutement sur dossier et entretien d'embauche aux attentes opaques.

Textes réglementaires ou textes de lois références :

- Circulaire SE1 2014-1 du 14 mars 2014
- Loi 2012-954 du 6 août 2012

3.3 Retrouver un statut respectable et respecté : cette revalorisation doit aussi se faire auprès du public via une campagne de communication.

Détails de la revendication :

- L'État doit affirmer que :
 - Les personnels de terrain de l'EN sont des professionnels.
 - Leur avis doit redevenir prépondérant en ce qui concerne la pédagogie et la gestion des élèves.
- L'État doit reconnaître sans le minimiser l'investissement et le travail des personnels de l'Éducation nationale

Argumentaire

- Les personnels de l'Éducation nationale subissent depuis de trop nombreuses années des allégations fausses sur leur temps de travail, leur investissement ou leurs soi-disant privilèges.

3.4 Donner des moyens à la Médecine de prévention pour en faire une vraie médecine du travail, prise en charge de notre mutuelle à 50% par notre employeur...

Détails de la revendication :

- Les agents de la Fonction Publique d'État doivent être suivis au moins une fois tous les 5 ans pour vérifier la compatibilité de leur état de santé avec les conditions de travail liées au poste auquel ils sont affectés (visites effectuées sur le temps de travail avec autorisation d'absence).
- La mutuelle des enseignants doit être prise en charge à 50% par l'employeur comme dans le secteur privé
- Les risques psychosociaux de nos métiers doivent être pris en compte (les CHSCT ne sont pas assez efficaces voire nient la réalité du terrain).

3.5 Un service RH efficace et juste :

3.51 Respecter le droit à la mobilité des enseignant(e)s en améliorant le système de mutations de façon à le rendre plus juste et efficace

Détails de la revendication :

- Revoir le système de mutations pour qu'il garantisse :
 - L'unicité des barèmes de bonification quelle que soit l'académie
 - La prise en compte du handicap
 - La prise en compte de l'AGS
 - Le rapprochement familial
 - Le retour dans sa région d'origine (lieu de passation du concours)

- La prise en compte de la difficulté des postes occupés
- La prise en compte des demandes infructueuses (bonifications à apporter pour des choix successifs identiques)
- La prise en compte du vœu unique

Le réfléchir à partir de simulations sur les données réelles (vœux effectifs) en poussant l'analyse au niveau individuel.

- Un point de vigilance particulier pour les TZR :
 - Points de bonification TZR valables sur les vœux typés (collège/lycée). Actuellement, ces bonifications ne sont valables que sur des vœux communes/groupement de commune non typés (c'est à dire "tout type d'établissement").
 - Bonification sur les préférences TZR valable sur le 1er vœu lorsque demandé dès la 2ème année successive.

3.52 Faciliter la reconversion professionnelle au sein de la fonction publique.

Détails de la revendication :

- Permettre aux personnels une réelle utilisation de leur droit à formation pour mettre en œuvre une reconversion professionnelle.
- Un suivi par les services RH pour accompagner tout personnel dans une démarche de reconversion professionnelle au sein de la fonction publique.

3.53 Se donner les moyens d'un système efficace de remplacement où l'enseignant titulaire aura une vraie reconnaissance

Détails de la revendication :

- Créer un contingent suffisant de titulaires remplaçants dans tous les niveaux pour assumer l'ensemble des remplacements (maladie formation continue, échanges linguistiques...). Les diplômes nationaux du supérieur doivent être garantis par des remplacements qui maintiennent les contenus.
- Interdire le remplacement hors des zones actuelles.
- Interdire le remplacement dans d'autres matières que celles du concours.
- Obligation de transmettre les progressions à réaliser sur le temps de remplacements de courte durée prévu.
- Pas de multi-établissement pour les remplaçants.
- Ne pas envoyer les remplaçants censés faire de courts remplacements dans de longs, voire très longs remplacements.
- Rattacher automatiquement les remplaçants dans l'établissement/l'école la plus proche de leur domicile.
- Ne pas changer l'école de rattachement dans le cas d'un long remplacement pour éviter de payer les indemnités de déplacement.

- Limiter les remplacements sur un secteur géographique ne dépassant pas une circonscription pour le premier degré.
- Ne pas obliger les remplaçants à aller à des réunions non pertinentes dans le seul but de remplir leurs 108 heures dans le premier degré mais personnaliser ces heures en fonction de leurs besoins et particularités.
- Permettre aux remplaçants de remplir les LPC et autres documents en leur donnant des identifiants sans avoir à faire appel à la personne remplacée.
- Prévenir les ZIL ou BDM dès qu'on sait où ils vont aller, et ne pas leur donner les informations à la dernière minute alors que le remplacement était connu depuis longtemps comme pour les congés maternité ou autres remplacements prévus.
- Une indemnité pour remplacement à l'année identique à celle pour des remplacements plus courts
- Ne pas avoir à avancer ses frais de déplacements pour un remplacement.
- Prendre en compte les situations personnelles des personnels (enfants, moyens de locomotion...).
- Avoir comme interlocuteurs des gestionnaires formés à la spécificité du remplacement.
- Davantage de transparence sur les affectations des TZR.
- Prendre en compte le statut de remplaçant dans l'évolution de la rémunération de la carrière.
- Respecter obligatoirement le délai de 2 jours pleins avant l'entrée dans un nouveau poste afin de préparer les cours.

Argumentaire

- La problématique du remplacement est aujourd'hui cruciale :
 - Comment organiser un voyage scolaire
 - Comment partir en formation
 - Comment participer à une journée pédagogique dans un de ses deux ou trois établissements de rattachement quand le (les) autres ne sont pas en journée pédagogique sans être absent de cours ?
- Les remplaçants sont obligés aujourd'hui de passer par la personne qu'ils remplacent pour remplir LPC et autres documents ce qui est parfois incompatible avec le RGPD.
- Dans le supérieur, les diplômes nationaux ne garantissent plus des contenus similaires car le manque de personnel enseignant est tel qu'une absence n'est pas remplacée. Les heures supplémentaires sont très nombreuses et les personnels épuisés. Il faut cesser de rémunérer au rabais des contractuels ou des étudiants pour pallier les insuffisances de personnel dans le supérieur.

3.54 Donner la possibilité aux enseignants du privé d'aller dans le public sans repasser le concours en conservant le bénéfice de leur ancienneté.

Détails de la revendication :

Donner la possibilité aux enseignants du privé d'aller dans le public sans repasser le concours en conservant le bénéfice de leur ancienneté.

3.55 Prise en compte du handicap des personnels

Détails de la revendication :

- NOUS DEMANDONS que la Loi et l'esprit de la Loi soient partout appliqués dans nos Académies et que nos légitimes revendications soient prises en compte sans délai.
 - Amélioration du traitement humain des personnels handicapés et atteints de maladie invalidante. Ils n'ont pas choisi leur situation et même si parfois handicap et maladies ne se voient pas, ils n'en sont pas moins diminués. Ils méritent d'être traités avec respect et non comme des malades imaginaires.
 - Mise en place d'un espace numérique dédié à l'information des collègues handicapés ou en ALD et mise en place d'un numéro vert national dédié.
 - Mise en place de correspondants administratifs formés, donc efficaces, sur la problématique du Handicap et des ALD dans chaque département et facilement identifiables par les personnels.
 - Définition de protocoles de procédures et de décisions claires et communes à toutes les Académies.
 - Information sur ces protocoles, ainsi que sur les modalités d'appel des décisions prises par l'Administration.
 - Redéfinition de la notion de nécessité de service, trop souvent employée pour débouter les demandes des personnels, et de son cadre juridique.
 - Instauration d'une procédure d'urgence pour les dossiers le nécessitant entre les réunions du Conseil Médical.
 - Mise en place de commissions départementales et/ou académiques de concertation sur la problématique des personnels en situation de handicap et de maladies invalidantes avec représentation de ces dits personnels pour faire remonter les problèmes.
 - Information sur la nature de tous les postes adaptés, communication des postes disponibles, des critères d'attribution pour un réel accès à ces postes pour les personnels ayant-droits.
 - Intervention systématique de l'Éducation nationale auprès des Collectivités locales pour l'accessibilité et le respect des normes réglementaires en matière de handicap.
 - Comme le prévoit la Loi Travail, suivi renforcé de l'état de santé des Personnels Handicapés (PH) et enseignants souffrant d'Affection Longues Durée (ALD).
 - Mise en place d'une véritable politique d'emploi accompagné avec un réel suivi médico-social.

- Maintien et renforcement du rôle des CHSCT.
- Instauration d'un droit d'alerte spécifique quand les conditions matérielles mises en place ne permettent pas l'intégration des personnels à la vie des établissements (réunions inaccessibles, salles de classe et/ou matériel inadaptés...).
- Contribution de l'Éducation nationale à l'AGEFIPH et/ou la FIPHFP afin que des moyens soient préservés pour les personnels.

Interdiction d'imposition de tous dispositifs aggravant les conditions d'exercice des Personnels handicapés (PH) (heures supplémentaires imposées...).

- NOUS DEMANDONS que soit rapidement mise en place une réflexion associant les personnels concernés sur les sujets suivants :
 - Mise en place de compensations pour les pertes de salaires et les incidences sur la retraite des personnels handicapés et en ALD concernés.
 - Réflexion sur l'évolution des conditions et règles de maintien dans l'emploi afin de réduire la précarité des personnels handicapés et atteints de pathologies invalidantes.
 - Réflexion sur la possibilité d'associer en complément de service des tâches administratives ou pédagogiques complémentaires pour les personnels souhaitant un maintien géographique (administration, vie scolaire ...).
 - Mise en place d'une cellule de reconversion professionnelle adaptée.
 - Étude de révision des procédures instaurant une double peine pour les malades (par exemple : revoir la perte systématique de leur poste pour les enseignants passant en CLD, durée autorisée du mi-temps thérapeutique quand la maladie évolue défavorablement pendant cette période...).
 - Réflexion sur l'accès à la formation continue aux personnels dont la mobilité est réduite.
 - Réflexion sur les aménagements à apporter à la situation des collègues aidants des personnes en situation de Handicap ou de maladies graves et invalidantes.

Argumentaire

- Comme l'ensemble de nos collègues de l'Éducation nationale, les enseignants handicapés et/ou atteints de maladies invalidantes (Affections de Longue Durée) subissent la dégradation de leurs conditions de travail et la déconsidération morale et matérielle de leur métier.
- Ils doivent, en plus, gérer au quotidien, les conséquences de leurs handicaps et de leurs maladies.
- Par-delà les discours bienveillants, les nombreux témoignages collectés à travers les discussions sur les sites académiques Stylos Rouges et dans le groupe Stylos Rouges national « Parlons handicap et ALD », montrent le peu de considération et de respect qui jalonnent la réalité quotidienne de nos collègues touchés par un accident de la vie.
- L'Éducation nationale est, d'ailleurs, le mauvais élève de la classe en matière d'emploi des travailleurs Handicapés (5,49 % pour la Fonction Publique fin 2017, pour seulement

Textes réglementaires ou textes de lois références :

- [MENH0701214C Dispositif d'accompagnement des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation confrontés à des difficultés de santé](#)
- **Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées**
- [Jurisprudence du handicap des personnels à l'éducation nationale](#) je n'ai pas encore eu le temps de tout lire mais c'est une base intéressante il me semble reclassement, prise en compte du handicap et des difficultés de santé

Glossaire :

AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

CLD : Congé Longue Durée

CHSCT : Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

3.6 Créer un vrai métier d'AED / ASEN : 50% de titulaires avec une formation d'éducateur (relation famille-école, aide aux handicapés, animations sportives et culturelles), 50% d'étudiants notamment issus des filières MEEF, STAPS, PSY.

Détails de la revendication :

Créer un vrai métier et donner un vrai statut d'AED / ASEN avec 50% de titulaires avec une formation d'éducateur et 50% d'étudiants notamment issus des filières MEEF, STAPS, PSY.

3.7 Améliorer la formation initiale et continue pour la rendre plus bienveillante, concrète et liée aux réalités du terrain pour tous les professionnels de l'éducation et à tous les niveaux.

Détails de la revendication :

- Formation initiale
 - Rendre la formation plus bienveillante en terme d'évaluation et de charge de travail. Alléger la charge de travail au moment des écrits et oraux pendant l'année de préparation au concours.
 - Remettre à plat les contenus de formation pour les adapter aux réalités du métier d'aujourd'hui (élèves à besoins éducatifs particuliers).
 - Maintenir un accompagnement en formation pendant les trois premières années d'enseignement (une ou deux journées par trimestre sur le temps de travail) avec les pairs de façon à améliorer ses pratiques, échanger sur la pédagogie, obtenir un soutien psychologique au besoin.
- Formation continue

- Toute formation en présentiel ou distanciel doit être possible sur temps de travail.
- Toute réforme doit être accompagnée d'un temps de formation suffisant au plus tard pendant l'année n-1.
- Tout accueil d'élève en inclusion doit être précédé par la formation aux besoins ou troubles de ce dernier.
- Redonner des possibilités de formations sur temps long que ce soit en terme de budgets ou en termes de remplacement des stagiaires.
- Ne pas considérer des animations pédagogiques de moins de 3h comme des temps de formation.
- Que l'Etat respecte les lois et mette les choses en place pour que chaque agent puisse utiliser son compte personnel de formation (CPF), actuellement consultable en ligne mais non utilisable, faute de parution de décret d'application (source: rectorat de Lyon).

[1] « Compétences clés » ; <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-044.pdf?fbclid=IwAR3KzhksWxSIbz5Ynx9XrKhOIxBPU0b7gpScaYPTuZtQELIn9DPOODeiip0>

Argumentaire :

Avant 2008, les candidats à l'enseignement passaient leur concours après la licence (bac +3) et étaient ensuite formés en IUFM (préparation au concours et formation au métier). Avec la mastérisation (bac +5), les candidats doivent mener de front la préparation au concours et leur préparation au Master, soit en M2, une fois le concours réussi, 9h devant la classe et les cours à l'université, le mémoire de M2, les examens... Les conséquences de cette mastérisation sont une entrée plus tardive dans le métier, des études plus chères pour les étudiants du fait de l'allongement des études, une formation sur le terrain réduite et, de ce fait, depuis plus de dix ans, une baisse régulière des candidats potentiels à l'enseignement. Le constat est évident aujourd'hui : on assiste à une véritable crise du recrutement, des postes vacants dans de nombreux établissements, des professeurs non remplacés, un recul de candidats au concours, notamment dans les matières scientifiques où l'étudiant sera davantage attiré, au regard du nombre d'années d'études similaires, vers des métiers dont le salaire est largement plus conséquent. D'autre part, ce constat révèle également une réalité bien plus grave pour nos élèves puisque le manque d'enseignants formés conduit à une augmentation croissante du recrutement de contractuels dans le public ou maîtres auxiliaires dans le privé sous contrat. Il suffit, pour ces remplaçants, d'avoir une licence dans le domaine enseigné et ils se retrouvent à temps plein devant une classe sans aucune formation en parallèle, sans accompagnement, et dans un contexte financier fragile lié à la précarité des salaires et des contrats déterminés. Il faut aussi souligner le salaire peu attractif en début de carrière (un peu plus que le SMIC) et des conditions de travail difficiles, notamment lorsque les jeunes enseignants sont envoyés dans des établissements REP ou REP+. Cette réalité accroît de ce fait le nombre de démissions dès l'année de stage.

Il apparaît donc évident que le métier d'enseignant n'attire plus et que ce constat ne pourra qu'empirer dans les années à venir si le gouvernement ne prend pas en compte la nécessité de mesures efficaces quant à la formation initiale.

Tous les professionnels de l'éducation demandent une **amélioration de la formation continue**. La formation initiale ne peut pas répondre à certains besoins, certaines questions professionnalisantes car ceux-ci sont situés dans le temps et dans l'espace d'une réalité du terrain. Ils doivent être pris en compte **dans une formation continue concrète et adaptée**.

Une formation doit permettre aux professionnels d'acquérir un certain nombre de connaissances et de développer des compétences. Pour ce faire, un programme de formation dure au moins 30 heures. D'ailleurs, les bénéficiaires de la formation « compétences clés » (ce dispositif s'inscrit dans un cadre européen), [1] sont des personnes en insertion professionnelle, ont eu des formations d'une durée de plus 100 heures en moyenne.

Les professionnels de l'éducation reçoivent des formations dont la quantité totale est répartie en trois fois 2 heures ou deux fois 3 heures et la majorité en distanciel. Ces animations pédagogiques ne relèvent pas de la formation mais plutôt d'une information, d'une prescription pour un changement pratique sans que celui-ci soit accompagné. Elles sont inadaptées à cause de leur durée et de leurs contenus redondants.

Ces animations pédagogiques ne sont pas forcément pertinentes car elles ne répondent pas aux besoins des terrains multiples, divers, complexes (prise en compte des réformes, violence, hétérogénéité, inclusions, numérique, évaluation...). Elles sont imposées et obligatoires. L'Institution n'offre pas les moyens de nous développer professionnellement sur les besoins spécifiques de chaque terrain.

Malgré tout, les professionnels de l'éducation se forment tout au long de leur carrière bien que les formations proposées par l'Institution ne répondent pas obligatoirement à leurs besoins et qu'elles soient inefficaces pour développer des connaissances et des compétences. **Ils sont obligés de compenser ces failles et de se former seuls. Le système repose beaucoup sur la qualité et l'investissement personnel de ses professionnels.**

L'Institution doit faire des investissements dans la formation continue sacrifiée depuis trop longtemps. Il est important de reconnaître le développement professionnel comme une prévention et une gestion des risques professionnels. Le but étant d'avoir **des professionnels préservés dans leur métier, mieux soutenus et mieux reconnus**. En effet, le développement professionnel est un processus dynamique mais invisible dans lequel s'engage chaque professionnel afin de répondre aux questions soulevées par son terrain.

Ainsi, il semble notamment essentiel que l'Etat respecte les lois et mette les choses en place pour que chaque agent puisse utiliser son compte personnel de formation (C.P.F), actuellement consultable en ligne mais non utilisable, faute de parution de décret d'application (source: rectorat de Lyon).

Conclusion

Les professionnels de l'éducation demandent que ce **développement professionnel (validation de compétences et valorisation de l'expérience) soit reconnu par l'Institution.**

Textes réglementaires ou textes de lois références :

- https://read.oecd-ilibrary.org/education/resultats-de-talis-2013_9789264214293-fr#page20
- <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10705>

3.8 Faciliter les projets de reconversions professionnelles vers d'autres métiers de l'EN, de la fonction publique ou du privé.

Détails de la revendication :

- Permettre aux enseignants du privé sous contrat, ayant le même concours et la même formation en équivalent que ceux du public, d'être détachés selon les mêmes règles que leurs collègues du public (ministères, universités...).
- Fin de l'obligation de demander une autorisation pour cumul d'activité.
- Un meilleur accompagnement dans les démarches de reconversion
 - Si la cause de la reconversion est médicale, permettre un rendez-vous rapide avec la médecine du travail et une reconnaissance
 - Une meilleure visibilité des personnes ressource et leur disponibilité
 - Donner les infos et les moyens aux responsables mobilités carrière
 - Permettre plus facilement d'avoir de la visibilité sur les détachements.
 - Rétablir la BIEP avec des dates d'offres valides
 - Autoriser un bilan de compétences quelles que soient les situations (pendant un arrêt de travail ou pas)
- Faciliter l'utilisation des heures CPF
- Si arrêt maladie Congé Longue Durée accélérer le traitement des dossiers (davantage de moyens pour les commissions médicales).
- Visite par la médecine du travail OBLIGATOIRE.
- Autoriser les demandes de disponibilités et les démissions et ne pas sortir la carte des demandes de service.
- Permettre aux personnels de faire des stages dans des entreprises qui les intéressent.

Argumentaire :

- Prendre sur son temps libre pour faire une activité professionnelle annexe est un des moyens de se reconvertir ou de découvrir un autre métier.
- L'autorisation de cumul d'activité est un outil arbitraire et obsolète créé pour prévenir des actes de trahisons dans certains secteurs clef des ministères régaliens. Elle ne devrait donc n'être maintenue que pour les hauts fonctionnaires et les agents de secteurs publics sensibles. Rien ne justifie qu'une autorité administrative autorise ou refuse sans se justifier, à un enseignant, d'exercer une autre activité rémunérée.