

**Un service public d'éducation
respectant ses personnels**

Une profession, des métiers

Enseignants, personnels d'éducation, de direction, instituteurs, professeurs, surveillants...aux yeux du public, nous ne formons qu'un : "le monde enseignant".

Cette appellation désigne un amalgame perçu comme un monde à part, refermé sur lui-même et jaloux de ses prérogatives.

La profession enseignante se structure et se reconnaît :

- par le nombre...quelque 800 000 enseignants, personnels d'éducation, de direction,
- par leur place dans l'institution et leur connaissance de celle-ci,
- par une certaine identité de pratiques professionnelles : transmettre un savoir, une culture,
- par une histoire commune à laquelle chacun s'identifie peu ou prou... celle des "serviteurs" de la République,

Les métiers s'apprennent

Former pour transformer, transformer la formation

La professionnalité enseignante ne peut se réduire ni à la vocation, ni à un référentiel de compétences.

Enseigner est un métier qui s'apprend.

Les IUFM (instituts universitaires de formation des maîtres) sont Confrontés à une absence de repères. Au cœur des contradictions et parfois des frustrations ressenties, ils constituent, néanmoins, un progrès. Ils sont la traduction d'un niveau de recrutement commun et d'une formation professionnelle commune croisée entre le premier et le second degrés. D'autre part, le métier étant de moins en moins attractif, les difficultés de recrutement persisteront.

L'identité renouvelée de nos métiers passe par une approche globale.

Nous refusons de limiter le débat éducatif aux seuls aspects de disciplines, de méthodes ou de pédagogie. Ces questions passent à côté de l'avenir des élèves.

Nous devons encourager d'autres questions plus ouvertes :

□ Quelle reconnaissance des qualifications, quelles interventions dans la définition de nos missions, de nos moyens et de nos objectifs ?

□ Comment permettre une promotion par l'École, un accès Emancipateur aux savoirs pour l'ensemble d'une classe d'âge ?

Ces questions ne peuvent pas être résolues par les seuls enseignants.

Pour cela, l'IUFM doit accueillir l'ensemble des personnels intervenant dans l'Éducation nationale (y compris les personnels issus des concours internes, réservés et examens professionnels).

L'IUFM doit former, dans le cadre de la formation initiale, l'ensemble des adultes intervenant dans l'Éducation nationale. Cela inclut les personnels d'autres ministères (jeunesse et sport, culture,

□ par la recherche permanente d'une reconnaissance sociale, d'une place identifiée et reconnue dans la société.

Parallèlement, on ne peut nier la réalité des métiers d'enseignant.

□ Selon le lieu d'exercice (école, collège, lycée), selon l'environnement de celui-ci (milieu rural, urbain, ZEP...), l'acte éducatif ne recouvre pas les mêmes choses.

□ Selon les statuts des personnels : instituteurs, professeurs des écoles, PEGC, AE, certifiés, PLP, agrégés... Dans le même établissement peuvent se côtoyer des personnels de statuts différents et diverses situations de précarité.

□ Selon le travail : par exemple, enseigner l'anglais en collège peut représenter des charges de travail différentes (15 h/18 h, classes entières/½ groupes...).

□ Selon les revenus différents : agrégés/certifiés par exemple.

justice...) ou des collectivités territoriales, les intervenants extérieurs...

L'IUFM devrait offrir également aux représentants des parents d'élèves des formations adaptées : connaissance du système éducatif, rôle des parents dans les différents conseils...

A terme, les IUFM doivent devenir les instituts universitaires de Formation aux métiers de l'éducation(IUFME).

Le plan pluriannuel de recrutement et l'annonce de la réforme des IUFM n'ont pas pris en compte les moyens pour transformer l'école.

Le recours massif aux listes complémentaires dans le premier degré et des postes non pourvus dans le second degré ont montré le refus persistant du ministère d'avoir une politique prévisionnelle en ce domaine.

La CGT doit aider à passer de la critique de l'École à une École critique.

Les dix pistes de réflexion qui suivent, fruit des débats menés en particulier dans le collectif IUFM de la CGT, sont une contribution dans ce sens.

Transversalité et spécificités

Une démarche transversale de formation doit, non seulement intégrer une dimension pédagogique (violence, hétérogénéité, orientation...) mais aussi statutaire (responsabilité, droits et obligations).

Un temps de formation devrait porter sur un projet culturel. Cela permettrait des échanges à partir de compétences croisées et communes générales, techniques et professionnelles.

Cette démarche devrait permettre de rencontrer des personnels municipaux, d'État (culture, justice...), associatifs (sports, musique...) et des salariés du tissu économique, responsables d'organisations syndicales...

L'accueil des parents et de leurs représentants doit être inclus dans la formation.

Tout enseignant devrait recevoir une formation sur la maîtrise de la voix, l'animation de réunion, la pédagogie différenciée, la construction de projet, et sur les responsabilités juridiques...

Il est indispensable que tout enseignant bénéficie -au début et au cours de l'exercice de sa profession- d'une formation en matière de psychologie des jeunes et de façon générale, en matière de sciences de l'éducation. Les spécificités liées à l'âge des élèves, aux pratiques pédagogiques propres au primaire et à la diversité du secondaire, doivent être abordées dans le cadre de la formation initiale.

Contenus et modalités de formation à l'IUFM

Les stagiaires du 2nd degré et les listes complémentaires ne doivent plus être des moyens d'enseignement.

Pour le stage en responsabilité dans les établissements, les stagiaires devraient être affectés, dans la mesure du possible, par deux, en doublette avec un tuteur-conseiller pédagogique volontaire. Les binômes de stagiaires sont constitués par dominante dans le premier degré, par discipline dans le second degré.

Chaque stagiaire, dans le cadre de stages d'observation, devrait découvrir les différents cycles dans le primaire, collège, lycée dans le second degré. Mais aussi chaque stagiaire devrait pouvoir effectuer un stage d'observation dans le primaire, le secondaire général, technologique et professionnel autour des années charnières : fin de cycle 3/6^e, 3^e/seconde générale ou professionnelle.

Le stage en entreprise, obligatoire pour les disciplines technologiques ou professionnelles, devrait être ouvert sur l'ensemble des activités périphériques de l'école (culture, sport...).

L'expérience professionnelle de chaque stagiaire devrait être prise en compte pour le dispenser de tout ou partie de certains stages ou en approfondir d'autres.

Formateurs, projet d'équipe et équipe de projets

Le mode de recrutement actuel n'est pas satisfaisant. Le mode de Recrutement de formateurs devrait intégrer une démarche d'équipe.

Cette démarche s'appuierait sur un travail préalable réalisé dans les établissements, intégrant des stagiaires. Les formateurs de l'IUFM, y compris les maîtres de conférences et professeurs d'université, devraient effectuer une partie de leur service ou de leur recherche dans les établissements. Les formateurs du premier et du second degré devraient voir reconnaître leur qualification par des diplômes, des avancements de carrière, des aménagements de service.

Entrées et sorties du métier

Le suivi annoncé des néo-titulaires pendant les premières années est une avancée. Il doit s'accompagner d'une réduction horaire hebdomadaire.

Le métier d'enseignant doit ouvrir sur des spécialisations (AIS), des Fonctions d'encadrement (chef d'établissement, inspecteur). Il doit aussi permettre une mobilité par détachement dans d'autres administrations grâce à une formation continue adaptée et ouverte.

La démocratie dans les IUFM

Les étudiants et professeurs stagiaires sont des adultes en formation. Ils doivent avoir toute leur place dans les lieux de décision.

Le Conseil scientifique et pédagogique (CSP) doit devenir un conseil avec une représentation égale des enseignants et formateurs, des personnels IATOSS et des stagiaires. La représentation des usagers doit être aussi renforcée dans le CA. Celui-ci devra se réunir au moins quatre fois par an et disposer de droits d'intervention étendus. Il faut un mode d'élection et une date uniques pour tous les IUFM.

L'autoformation à défaut d'accès à la formation continue

L'autoformation est souvent la seule réponse aux évolutions des programmes, des méthodes et des techniques.

La formation continue des personnels est une obligation des IUFM. Tous les personnels devraient pouvoir bénéficier d'une formation continue sur leur temps de travail, dans la proportion de 10 % du temps travaillé, avec prise en charge des frais de déplacement, y compris au sein d'un groupement de communes.

Le choix d'un stage de formation revient à chacun et ne doit pas être soumis à la seule règle de conformité avec le projet d'établissement.

L'UNSEN-CGT dénonce toutes les tentatives qui sont faites d'imposer la formation continue hors de ce temps.

Les moyens doivent être dégagés pour assurer des formations et des remplacements. Une validation diplômante de ces formations doit déboucher sur une reconnaissance salariale.

Les enseignants doivent aussi pouvoir postuler sur les plans de Formation de l'ensemble des fonctionnaires.

Les métiers évoluent

Comme nous l'avons souligné à plusieurs reprises, nos métiers évoluent car les personnels sont confrontés à des transformations de natures diverses : massification de l'enseignement, exclusion sociale, nouveaux contenus, développements des multimédias...

Le travail interdisciplinaire, le travail collectif, le travail sous forme de Projets se développent.

L'ouverture de l'Ecole et les nombreux liens à construire avec les autres acteurs sociaux, culturels et économiques contraignent les personnels à travailler autrement.

Confrontés à toutes sortes de difficultés, les personnels recherchent des solutions dans d'autres formes d'organisation.

Dans le même temps, le ministère impose de nouvelles formes de travail, appelle à la "co-intervention", la "co disciplinarité", la "co responsabilité" pour obtenir l'adhésion de tous, et ceci sans moyens appropriés, sans prendre le temps d'intégrer la réflexion émanant des équipes de terrain et des chercheurs.

La publicité et la mise en valeur des actions innovantes ne peuvent suffire.

Pour autant, devons-nous rejeter des formes de travail que nous prônons depuis des années ?

Ces nouvelles formes de travail exigent, entre autres :

une formation initiale et continue répondant à tous les besoins exprimés par les personnels ;

des équipes stables. Elles ne peuvent s'accommoder d'effectifs insuffisants et de personnels en situation précaire ;

une reconnaissance du travail collectif en termes de concertation, d'évaluation ;

une réelle démocratie au niveau de l'établissement ;

une institutionnalisation des relations avec les autres acteurs ;

une réflexion sur les financements, sur l'architecture scolaire ;

une révision des textes en matière de responsabilité ;

une révision des programmes d'enseignement en matière de cohérence, d'approche interdisciplinaire...

Une carrière négociée et revalorisée, une identité professionnelle respectée

L'entrée dans la carrière

► Les recrutements

Le niveau II (licence ou maîtrise) est aujourd'hui la base du recrutement de tout enseignant.

Les années de préparation aux concours et de stage doivent être validées au niveau master (niveau A² de la grille indiciaire).

On ne peut former un enseignant entre septembre et mai de l'année suivante. Nous refusons la mise immédiate en responsabilité. Considérer les stagiaires comme moyens d'enseignement nuit à la qualité de leur formation. Une formation progressive programmée, accompagnée, doit se faire sur deux années scolaires.

Cela signifie un va-et-vient constant entre cours à l'IUFM et périodes de stage dans des classes de différents niveaux (ou dans différents types d'établissements). Si la titularisation intervient au bout d'un an de formation, les néo-titulaires qui effectueraient un demi service devraient avoir encore, pendant cette première année, une formation complémentaire à l'IUFM (de l'ordre d'une journée par semaine).

Le concours doit rester la voie normale de recrutement des fonctionnaires, mais le développement de la précarité par le ministère impose des mesures exceptionnelles de titularisation.

La CGT se prononce pour l'accès aux concours de l'EN et à la titularisation de tous les

ressortissants étrangers dans les mêmes conditions que ceux de l'Union européenne.

Outre un nombre de places suffisant sur les listes principales pour faire face aux besoins (notamment pour remplacer l'ensemble des départs en retraite), nous revendiquons pour chaque concours l'établissement de listes supplémentaires pour compenser tout poste libéré dans le cadre des listes principales.

Garantir l'égalité devant les concours

Pour les étudiants : l'enseignement supérieur est le reflet de la sélection sociale.

Nous demandons la revalorisation conséquente et l'extension des bourses, la gratuité des droits d'inscription et des transports, la construction de logements étudiants à loyer modéré. Le système d'aides, directes et indirectes, géré par le CROUS doit aboutir à une allocation d'étude garantie (revenu minimum étudiant) à tout étudiant.

Pour les salariés : Les dispositifs individuels de formation doivent assurer des conditions matérielles et pédagogiques satisfaisantes pour préparer les concours externes dont le concours 3^e voie.

Pour permettre une démocratisation de l'accès aux concours, il faut mettre en place un système de pré-recrutement dans le cadre de cycles préparatoires. Les agents (MI-SE, assistants d'éducation, MA, contractuels, vacataires) doivent se voir proposer une offre de formation adaptée dans l'IUFM.

Architecture et contenus

Chaque stagiaire doit recevoir une formation sur le système éducatif et ses enjeux, avec intervention des organisations syndicales représentatives.

Dans le 1^{er} degré, on doit pouvoir se porter candi-dat sur une ou plusieurs académies à partir d'un concours national.

Les non titulaires

Nous sommes opposés au recrutement de non titulaires dans l'Éducation nationale.

Nous revendiquons le réemploi sans rupture des non titulaires déjà recrutés. Nous revendiquons leur stagiarisation sans concours, leur formation sur le temps de travail (différenciée suivant les parcours), puis leur titularisation.

Ces mesures doivent être accessibles à tous les enseignants étrangers.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Nous exigeons les moyens de la mise en œuvre du dispositif VAE. La VAE est une des voies d'accès à la certification. Les personnels, titulaires et non titulaires qui souhaitent entreprendre une démarche VAE, doivent pouvoir bénéficier de l'information, des conseils de l'accompagnement et d'un bilan de compétences avec le financement nécessaire, gratuit pour le candidat.

Validation titularisation : des droits nouveaux

Actuellement, l'IUFM ne fait que valider la formation des stagiaires en prenant en compte la formation disciplinaire et transdisciplinaire, le stage en responsabilité et le mémoire -sauf pour les agrégés- et l'employeur seul titularise par le biais d'un jury souverain -qui n'a pas, en droit, d'explication à fournir sur ses décisions- et dont les membres sont désignés par le recteur.

Ce jury n'est pas lié par la proposition positive ou négative de l'IUFM et peut décider d'une contre inspection généralement en juin. A l'issue de cette démarche le jury qui décide sur dossier, à partir du rapport d'inspection, décide de la titularisation, du renouvellement ou du licenciement sans appel possible. Nous contestons l'opacité et l'infantilisation nées de ce système contraire à une démarche de formation d'adulte responsable.

Aussi nous revendiquons la mise en place de critères explicites, la possibilité aussi bien au niveau de la validation que de la titularisation de faire appel devant le jury de la décision en entendant le stagiaire -accompagné d'une personne de son choix-, l'obligation pour le jury de motiver par écrit ses décisions de refus, de permettre le renouvellement de stage avec un suivi et une

formation adaptée pour les stagiaires en difficulté. Les décisions de titularisation, de renouvellement de stage, de licenciement doivent passer devant la CAP compétente avant la prise de décision définitive de l'employeur. Nous demandons les mêmes garanties que pour les stagiaires en situation.

Le concours interne

Nous revendiquons que les concours internes aient un caractère promotionnel pour les fonctionnaires. Ils ne doivent pas se substituer aux indispensables mesures de titularisation que nous réclamons.

Cela passe par une augmentation du nombre de places offertes pour accéder au corps des agrégés dont la spécificité se situe aussi par rapport aux missions qui leur sont confiées. Ils ont vocation à enseigner prioritairement en lycée, en classes post-bac (CPGE, BTS, UIT) et enseignement supérieur en université.

La liste d'aptitude

Nous revendiquons :

- la généralisation des listes d'aptitude permettant l'intégration dans les différents corps du 1^{er} degré et du 2nd degré,
- que les modalités d'accès se fassent sur des critères de transparence et que les décisions soient motivées à la CAP,
- qu'une formation soit proposée à tous les fonctionnaires postulant à ces listes d'aptitude.

Le détachement

La procédure de détachement a été jusqu'à présent minimisée par l'administration.

Il est nécessaire de la réactiver et de l'élargir, notamment en augmentant le nombre de possibilités et en simplifiant les modalités d'accès.

L'efficacité de ce dispositif passe également par l'amélioration de l'information des personnels concernant ce droit, qui nécessite également :

- la connaissance portée à la CAPN de la motivation en cas de rejet,
- une rémunération à l'indice de l'emploi occupé quand il est supérieur à celui du corps d'origine ou dans le respect de la convention collective. Aujourd'hui, l'écart de rémunération est seulement compensé par le versement d'une indemnité différentielle.
- Et une formation pour ceux qui le souhaitent.

► L'affectation des néo-titulaires du premier degré

Le corps des professeurs des écoles (PE) est un corps à recrutement et à affectation départemental. Les PE stagiaires n'ont pas la possibilité, contrairement aux titulaires, de participer au mouvement national. Nous revendiquons le droit pour tous les stagiaires PE de participer au mouvement national.

► **L'affectation des néo-titulaires du second degré**

Considérant que la déconcentration du mouvement des personnels du second degré n'a ni simplifié les opérations, ni réduit les problèmes de gestion des emplois et des postes, nous revendiquons le retour à un mouvement national amélioré, égalitaire, plus efficace, plus transparent.

Élément d'une politique et d'une technique de gestion de l'emploi profondément renouvelées, seul le mouvement national peut permettre aux personnels de faire valoir, dans les meilleures conditions, leurs droits à l'égalité de traitement, y compris pour la mutation.

Nous nous prononçons contre les « concours nationaux à affectation régionalisée » dans le 2nd degré qui dissocient le mouvement des stagiaires et celui des titulaires et renforcent ainsi l'inégalité de traitement entre ces personnels.

► **L'accueil et l'accompagnement des néo-titulaires**

Le suivi annoncé des néo-titulaires pendant les premières années doit s'accompagner d'une réduction horaire hebdomadaire.

Le suivi de la formation

Nous revendiquons la généralisation à tous les néo-titulaires d'une décharge de service, à hauteur d'un mi-temps, obligatoirement la première année, pendant un an, pour formation ou complément de formation à l'IUFM

La fonction conseil

Dans le premier degré, les maîtres formateurs, formés et disposant de décharges de service pour participer à la formation des stagiaires, devraient pouvoir assurer le suivi des néo-titulaires. Cela nécessite une augmentation de leur nombre.

Nous revendiquons la reconnaissance de cette tâche dans le second degré par des mesures

réglementaires avec décharge de service et bonifications indicielles.

Proposition : sur la base du volontariat, aux titulaires de l'établissement dans la même discipline ou en faisant appel à la cellule départementale ou académique de conseillers pédagogiques.

Aménagement du temps de travail hebdomadaire (plages horaires communes dans l'emploi du temps).

Les aides financières

Nous nous prononçons pour :

- le versement de la PSI (prime spéciale d'installation) à tous les néo-titulaires quel que soit leur lieu d'affectation,
- l'aide au logement, mesures fiscales pour aider au premier équipement,
- le versement d'une prime de premier équipement et pour des mesures fiscales d'aide à l'équipement.

L'IPA (indemnité de première affectation) a été créée en 1989 pour l'affectation dans certains départements déficitaires (1^{er} degré) ou dans certaines disciplines déficitaires (2nd degré). Le principe existe toujours mais l'arrêté qui doit, chaque année, fixer la liste des départements bénéficiaires ne paraît plus.

Nous demandons l'application de cette mesure.

► **Le reclassement**

Nous demandons la prise en compte de la totalité :

- des activités professionnelles antérieures à la stagiarisation, qu'elles soient accomplies dans le privé ou le public, en France ou à l'étranger,
- des périodes d'activité comme les définissent, par exemple, la validation des acquis de l'expérience ou la loi sur la modernisation du recrutement de la Fonction publique (3^e voie) et de leur durée effective (une année pour une année de service antérieur),
- dans tous les cas, la prise en compte de l'année de préparation au concours et des années d'études post baccalauréat.

Nous demandons également une redéfinition du reclassement pour prendre en compte le service des fonctionnaires catégorie B ou C reçus aux concours catégorie A sans perte de salaire.

Les reclassements afférents à toutes ces intégrations doivent s'opérer exclusivement par le reclassement par reconstitution de carrière.

Nous sommes opposés à un classement à l'indice immédiatement supérieur, comme cela a été fait pour l'intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles...

Nous revendiquons la suppression dans le décret du 05.12.1951 de l'article 11-5-6^e alinéa du décret de 1951 qui stipule que *"les dispositions qui précèdent (liées notamment au reclassement des contractuels) ne peuvent avoir pour conséquence de placer les intéressés dans une situation plus favorable que celle qui résulterait de leur classement à un échelon comportant un traitement égal ou immédiatement supérieur à celui perçu dans l'ancien emploi"*. Cet alinéa annule en fait, pour les contractuels notamment, la prise en compte de leurs années antérieures de service.

Les stagiaires du premier degré doivent être reclassés dès la première année.

Pour les personnels déjà intégrés, nous continuons d'exiger du ministère l'exploration de toutes les possibilités de compenser le préjudice subi par certains lors de leur reclassement.

Deux priorités de prise en compte :

- l'intégralité des années effectuées à l'EN par tous les non titulaires (suppression du coefficient caractéristique des MA, du pourcentage pour les contractuels),
- la totalité du service des fonctionnaires de catégories B ou C reçus aux concours de catégorie A, sans perte de salaire.

Le déroulement de carrière

Nous réaffirmons notre attachement à la qualification collective des personnels, au traitement égalitaire des carrières, et notre opposition à toute mesure d'individualisation.

Pour l'ensemble des catégories de fonctionnaires, nous proposons une amplitude de grille de 1 à 5,5 et pour chaque catégorie un espace de carrière de 1 à 2 (début à fin de carrière).

Exemple : sur la grille-type proposée, notre revendication (minima bruts mensuels) est, pour

un recrutement bac + 3/ bac + 4 : 3300 euros bruts début en carrière et 6600 euros fin de carrière (valeur 2006).

Nous revendiquons une carrière basée sur 30 ans, pour tous les titulaires, avec 15 échelons dont les premiers sont accélérés, ce qui permettrait la suppression de la hors classe. Dans l'immédiat, opposition à toute création de nouveaux grades dans quelque corps que ce soit.

Échelons	Durée de passage	Cumul
1 ^{er}	1 ^{er} au 2 ^e 3 mois	3 mois
2 ^e	2 ^e au 3 ^e 6 mois	9 mois
3 ^e	3 ^e au 4 ^e 9 mois	1 an 6 mois
4 ^e	4 ^e au 5 ^e 1 an 6 mois	3 ans
5 ^e	5 ^e au 6 ^e 2 ans	5 ans
6 ^e	6 ^e au 7 ^e 2 ans 6 mois	7 ans 6 mois
7 ^e	7 ^e au 8 ^e 2 ans 6 mois	10 ans
8 ^e	8 ^e au 9 ^e 2 ans 6 mois	12 ans 6 mois
9 ^e	9 ^e au 10 ^e 2 ans 6 mois	15 ans
10 ^e	10 ^e au 11 ^e 3 ans	18 ans
11 ^e	11 ^e au 12 ^e 3 ans	21 ans
12 ^e	12 ^e au 13 ^e 3 ans	24 ans
13 ^e	13 ^e au 14 ^e 3 ans	27 ans
14 ^e	14 au 15 3 ans	30 ans

50 % de
la
carrière

80% de
la
carrière

Œuvres sociales et culturelles

Nous revendiquons le bénéfice d'actions sociales et culturelles au Même titre que celles accordées aux salariés du privé par les comités d'entreprise et les comités de groupes, ce qui implique une gestion décentralisée et démocratique.

La réduction du temps de travail

Le document de congrès de Mâcon 1998 précisait, en matière de Réduction du temps de travail : "L'état employeur doit donner l'exemple".

Le gouvernement refuse la RTT pour les personnels enseignants.

Le décret ARTT Fonction publique, publié depuis le 25.08.2000, est inacceptable. Il n'a recueilli aucun avis syndical favorable.

La CGT combat ce décret qui laisse la place belle à l'annualisation (1 600 heures), aux décomptes annuels et aux modulations...

Le budget 2002 et le plan pluriannuel de recrutement ne prévoient, ni l'un ni l'autre, aucune création d'emplois pour la RTT. Le refus de créations d'emplois et de mise en œuvre de la RTT contient des choix d'abandon de missions et de sous-traitance de missions publiques au secteur privé.

L'UNSEN-CGT a conduit un large débat avec les personnels d'enseignement, d'éducation, de direction et d'orientation. Elle entend le poursuivre.

Dans le premier degré comme dans le second degré, les enseignants Assurent un temps de présence-élèves auquel il faut ajouter l'ensemble des charges périphériques pour déterminer le temps total de travail.

Hormis des améliorations catégorielles dues à des luttes spécifiques Dans lesquelles la CGT a pris toute sa place,(PEGC,PLP, certifiés et agrégés des enseignements artistiques,...), les obligations hebdomadaires des enseignants sont inchangées depuis 1950.

Le cycle hebdomadaire est déterminant. Comme tous les cadres, les enseignants sont confrontés à l'identification objective des temps de recherche, de conceptualisation, de mise en œuvre, de synthèse.

Le temps de travail dit "à disposition de l'employeur" n'en devient que plus difficile à appréhender, au point d'être sous-évalué par les enseignants eux-mêmes.

La charge globale de travail des enseignants s'est considérablement alourdie et complexifiée, rendant le métier de plus en plus difficile, de plus en plus exigeant, de plus en plus pénible, dans la relation directe aux élèves comme dans l'élaboration du travail pédagogique.

Tout milite aujourd'hui pour unifier les statuts des personnels enseignants, d'abord du 2nd degré puis avec le 1^{er} degré dans un second temps.

De nouvelles disciplines sont à construire à partir de celles des statuts actuels : CAPES, CAPET, CAPEPS, CAPLP et Agrégation, puis PE et PE spécialisés (CAPSAIS).

La CGT se prononce pour le maintien des acquis et garanties statutaires existants (refus de la flexibilité, maintien des congés,...).

Au regard des constats : agrégés, certifiés, PLP, PEPS, PEGC, AE et chargés d'enseignement

Comme tous les salariés de ce pays, les enseignants doivent bénéficier d'une réelle réduction du temps de

travail. Notre revendication est de porter respectivement les obligations hebdomadaires de cours de 15 h à 14 h et de 18 h à 16 h.

Nous demandons l'ouverture immédiate de négociations sur la RTT pour les personnels d'enseignement, d'éducation, d'orientation et de direction.

Si d'autres propositions de redéfinition du service étaient envisagées par l'administration, par exemple en matière de prise en compte dans le temps de service d'une présence établissement pour concertation, tutorat,... cela ne pourrait s'envisager qu'au regard de la satisfaction de cette revendication hebdomadaire des obligations face aux élèves serait nécessaire.

De plus, le syndicat réaffirme son opposition à l'annualisation du temps de travail.

P.EPS et CE.EPS

Revendication : alignement horaire sur les certifiés avec maintien du forfait 3 h UNSS inclus

Chefs des Travaux Lycées et LP

Revendication : 30 h hebdomadaires

Professeurs documentalistes

Revendication : 24 h + 4 h

MI-SE

Revendication :

SE : 24 h

MI : 30 h

Conseillers d'orientation et directeur de CIO

Revendication : base de 35 h et réduction de la présence effective par prise en compte améliorée des spécificités des missions

Instituteurs et professeurs des écoles

Revendication : 18 h présence-élèves + 6 h établissement

Chefs d'établissement

Revendication :

- récupération des congés perdus,
- repenser le rôle du chef d'établissement,
- nouvelle répartition des responsabilités,
- meilleure prise en compte de la taille des établissements.

Instituteurs et PE des SEGPA-EREA

Revendication :

- alignement horaire sur les personnels du collège,
- intégration des "synthèses", pour les instituteurs et PE et pour les PLP, dans l'horaire hebdomadaire dû.

CPE

Revendication :

- 35 h hebdomadaires sur 36 semaines + une semaine de préparation de la rentrée scolaire.
- Possibilité de récupération en cas de dépassement exceptionnel.
- Renégociation du statut avec recentrage sur la fonction éducative.

Une réelle formation continue des enseignants

La formation continue des enseignants n'occupe pas la place qui lui revient dans l'Éducation Nationale. Elle constitue pourtant un enjeu de qualité du Système Éducatif. Elle représente un enjeu tout aussi fondamental pour la promotion de tous les personnels. Elle permet à chacun-e de se projeter dans des évolutions de carrière, d'anticiper les mobilités choisies, ou contraintes ou tout simplement de favoriser les appropriations culturelles souhaitées. Elle s'avère indispensable pour les personnels en situation précaire pour leur maintien dans l'emploi et leur titularisation. Elle est particulièrement déterminante pour les personnels éprouvant des besoins de réadaptation et pour les personnels en situation de handicap.

Les politiques développées dans l'Éducation Nationale ne correspondent ni aux besoins des personnels ni aux nécessités du service public. Si à l'heure actuelle la formation continue n'est pas assez utilisée par les personnels force est de constater que les formations proposées manquent souvent d'intérêt. L'appropriation des enjeux revendicatifs concernant la formation continue des personnels est déterminante. En partant des besoins et au regard des dispositifs existants, il convient d'impulser la prise en compte déterminée de ces questions par les SDEN en réaffirmant nos orientations.

L'investissement, les moyens financiers et humains doivent être à la hauteur.

Peut-on isoler l'analyse des politiques de formations initiales et continues des personnels des politiques d'investissement dans l'emploi public ?

L'emploi public est devenu synonyme de coût alors qu'il est un investissement et participe à la création de richesse. On connaît l'orientation du gouvernement en matière d'emploi public. Elle pourrait se résumer à l'objectif de ne pas remplacer un départ à la retraite sur deux. Dès lors une contradiction de taille saute aux yeux : Comment expliquer au personnel, que d'une part « *l'investissement formation continue est l'avenir pour les missions publiques et pour la promotion des agents...* » et que d'autre part les pressions sur les salaires et les emplois sont les passages obligés au nom de la dette publique et du déficit budgétaire.

Dans une logique de réduction budgétaire tout azimut, chacun peut comprendre que l'un des premiers « poste » sacrifié concerne la formation continue des personnels qui sont mis dans l'obligation d'assurer leur formation par eux mêmes. A contrario, on comprendra que la revendication d'une formation continue efficace passe par la lutte pour le développement de l'emploi public.

La formation continue doit être un outil de développement et d'amélioration du service public.

Peut t-on isoler l'analyse des politiques de formations initiales et continues des personnels des politiques de gestion des personnels ?

C'est au service d'un « management » qui s'intègre dans la Loi organique relative à la loi de finance (LOLF) que la formation continue des personnels se développe. Christian JACOB ministre de la fonction publique du gouvernement VILLEPIN cadrait son action¹ selon les axes suivants :

Élaboration d'un plan de gestion prévisionnel des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC).

Poursuite de la déconcentration.

Mise en œuvre d'une politique de fusion des corps.

Processus de recrutement et de mobilité

Processus de gestion des carrières

Processus de gestion des rémunérations

Dans l'éducation Nationale alors que les besoins sont très importants, ne serait ce que pour assurer la formation des enseignants confrontés à la transformation profonde de leur enseignement quels moyens seront débloqués et à quoi seront-ils attribués.

Une nouvelle réglementation

Contexte juridique.

Un décret redéfinissant la formation continue des fonctionnaires sera prochainement promulgué². Des circulaires devraient en principe être promulguées par ministère.

Le décret fait suite à la signature d'un protocole d'accord signé entre 3 organisations syndicales et le ministère de la fonction public. La CGT (en l'occurrence l'UGFF) n'a pas signée notamment au motif que le Droit Individuel de Formation qu'institue la nouvelle réglementation n'est mobilisable que dans le cadre du plan de formation.

Le décret est adossé à la loi n°2007-148 du 2 février 2007 « *de modernisation de la fonction publique* » qui s'ouvre sur neuf articles sur la formation professionnelle des agents tout au long de leur vie. Au delà du changement sémantique consistant à remplacer dans le statut les mots « *formation permanente* » par l'expression « *formation tout au long de la vie* », on peut relever l'existence dans le domaine de la formation professionnelle, d'une influence du droit du travail sur le droit de la fonction publique.

¹ Communication au conseil des ministres du 14 novembre 2005

² C'est le résultat d'un accord signé par 3 organisations syndicales le 21 11 2006

C'est en effet l'accord national interprofessionnel (ANI) signé par la CGT le 5 décembre 2003 qui a servi de base à la rédaction de la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 qui stipule « *la formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale* »³ qui s'impose désormais pleinement aux employeurs publics.

La CGT, notamment par l'UGFF revendique depuis la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 et bien sur depuis la loi sur la formation professionnelle de 2004, le bénéfice de tous les droits afférents à ces lois aux agents de la fonction publique.

Lors de la signature de l'ANI la CGT a globalement considéré que la formation était presque entièrement confisquée par les employeurs et trop souvent utilisée comme mesure d'accompagnement des restructurations ou des plans sociaux.

L'accord avec l'introduction du droit individuel à la formation permettait d'inverser cette logique. Il s'inscrit par ailleurs dans notre revendication de sécurité sociale professionnelle. Potentiellement il concerne 15 millions de salariés du secteur privé alors que 3,7 millions avaient accès à une formation et que seulement 33 000 avaient accès au Congé individuel de formation. Il est important de noter que la loi découlant de l'accord a quelque peu dénaturé le contenu en faisant par exemple la part belle à la formation en dehors du temps de travail.

Le décret en question a vocation à réglementer la gestion individuelle et collective des compétences. Il déroule des droits nouveaux et rappelle les dispositifs réglementaires mis en œuvre par l'administration. Il intègre enfin les dispositions résultant de la loi dite de modernisation sociale qui modifie le statut général des fonctionnaires et le code du travail. Par ailleurs, un décret relatif à la formation continue des agents non titulaires est en préparation.

Les éléments du décret

Les fonctionnaires bénéficieront d'un droit individuel à la formation (DIF), de périodes dites de professionnalisation, d'un droit à la Validation des acquis de l'Expériences (VAE) et de la possibilité de recourir au bilan de compétence.

• Le droit individuel à la formation.

Chaque fonctionnaire disposera d'un crédit de 20 heures par an cumulable sur 6 ans et plafonné à 120 heures. Le DIF est à l'initiative du fonctionnaire. En accord avec l'administration il est mobilisable pour suivre une formation inscrite au plan de formation. La demande du DIF se fait par écrit, l'administration doit répondre dans les deux mois. Après 2 refus la demande est considérée prioritaire.

On verra que certaines actions de formation peuvent être de l'initiative de l'administration et avoir un caractère obligatoire, mais seules les actions de

formation à l'initiative du fonctionnaire sont imputables au DIF.

Le droit est transférable, ce qui veut dire qu'en cas de mutation, le crédit n'est pas interrompu. Il est transférable d'une administration à une autre mais ne l'est pas entre public et privé.

• Périodes de professionnalisations.

Comme le DIF, c'est une disposition nouvelle, en principe destiné à faciliter les adaptations, évolutions ou reconversions professionnelles. Utilisables pour permettre les mobilités professionnelles elles pourront être utilisées pour des formations liées à des inaptitudes physiques ou pour reprendre une entreprise. Elles sont mobilisables après un congé de maternité ou après un congé parental. Elles sont utilisables pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (art. L 323-3 du code du travail). D'une durée maximum de 6 mois et comptant des actions de formation en alternance, elles sont contingentées à 2 % de l'effectif et très restrictives pour les personnels des petites structures administratives. Elles sont réservées aux personnels qui ont 20 ans de service effectif ou 45 ans au moins.

• Bilan de compétences et VAE.

Cela procède très directement des nouvelles dispositions législatives introduites par la loi de modernisation sociale. Il est établi un principe d'un congé pour bilan de compétences et d'un congé pour validation des acquis de l'expérience de 24 heures chacun. A la demande du fonctionnaire, le DIF peut être utilisé. Des arrêtés seront promulgués pour préciser.

Tous ces dispositifs sont considérés comme des périodes d'activités avec maintien des droits à avancement, des règles d'ancienneté et maintien de la rémunération.

• Sur ou en dehors du temps de travail.

Trois cas sont énumérés selon la nature des actions de formation.

1. Les actions de formation obligatoires pour accéder à un emploi ou une adaptation immédiate au poste de travail : Elles sont effectuées sur le temps de travail avec maintien de la rémunération.

2. Les actions qui sont liées à l'évolution prévisible des métiers ou au maintien dans l'emploi : Elles s'effectuent sur le temps de travail mais avec l'accord de l'intéressé(e) elles peuvent l'excéder dans la limite de 50 heures par an.

3. Les actions qui sont liées aux développements des compétences : En principe sur le temps de travail mais avec l'accord de l'intéressé-e elles peuvent l'excéder dans la limite de 80 heures.

³ art L 900-1 du code du travail

(Dans ces deux cas de dépassement il y a maintien de la rémunération et une allocation de 50% du traitement net.)

Les personnels peuvent être tenus de suivre des actions de formation prévues dans le cadre du développement des compétences, ils peuvent en bénéficier sur leur demande dans le cadre du DIF, sous réserve de nécessité de service. **On ne peut leur opposer plus de deux refus.**

Ces dispositifs nouveaux ne remettent pas en cause la disponibilité pour étude et recherche, et le congé de formation, dont la réglementation reste inchangée.

Par contre, le congé mobilité, qui reste une disposition réglementaire n'est pas re-activé, aucun moyen n'est attribué ce que la CGT dénonce dans la mesure où ce dispositif procurait une possibilité d'un an de formation rémunéré à plein temps.

- **Pilotage des plans de formation.**

1. L'administration élabore un document d'orientation soumis pour avis aux organisations de personnels et revue tous les trois ans. Il est élaboré avec la gestion des ressources humaines et du plan prévisionnel des ressources humaines. Il est fondé sur l'analyse des évolutions des compétences et prend appui sur l'analyse comparée de la situation Homme/femme.

2. Un programme annuel qui s'inscrit dans le document d'orientation est communiqué.

3. Un comité interministériel de pilotage recense les besoins de formation et de recrutement des cadres administratifs.

Repères revendicatifs

La CGT Educ'action dans le droit fil de la revendication de la CGT du nouveau statut du travail salarié revendique des droits collectifs garanties par la loi et attachés à la personne c'est-à-dire transférable d'une entreprise à l'autre.

Si le DIF, tel qu'il est institué est transférable dans les fonctions publiques, il ne l'est pas entre privé/public.

La Cgt Educ'action revendique :

- un droit individuel à la formation universelle transférable privé/public.

10% du temps de travail consacré à la formation continue, ce qui pourrait se décliner en une année de formation tous les 10 ans ou à un trimestre de formation tous les 2,5 ans.

- Une organisation du travail permettant le droit à la formation. La question du remplacement est primordiale. Elle nécessite un volant de titulaires remplaçant en nombre suffisant.

- L'augmentation des contingents des congés individuels de formation.

- La réactivation du congé mobilité.

- L'accès à la formation continue pour l'ensemble des personnels, (titulaires et non titulaires), les travailleurs en situation de handicap ne devant pas en être exclus.

- Une organisation des actions de formation de proximité, au plus près des lieux d'exercice.

- La prise en compte des frais de formation et l'arrêt des ordres de missions stipulant « sans remboursement des frais de déplacement ». Les frais de déplacement doivent être intégralement remboursés et donner lieu à des avances financières.

- La prise en charge par l'administration du coût de la VAE et du Bilan de compétence.

- Une information complète et transparente de l'ensemble des droits et dispositifs et sur les plans de formation existants. Étant donné la diversité des possibilités de formation, pour que les droits de chaque agent soient respectés, nous revendiquons la possibilité d'un suivi individualisé par les organismes paritaires (CAPN, CAPA, CAPD). Le PAF doit être amendé et validé.

La mobilité

► Mobilité géographique

Le mouvement

L'année 1998 a été marquée par la décision autoritaire de déconcentrer le mouvement des personnels du second degré. Parce que le ministère a voulu passer à tout prix, il a laissé des ambiguïtés subsister dans l'ensemble des textes. Un recours a été déposé et gagné. Aujourd'hui, le ministère tente de se mettre en conformité. Sur le fond, le problème reste entier et notre position reste inchangée.

Nous demandons le retour à un mouvement national.

Actuellement, le mouvement du second degré se déroule de mars à juin, voire début juillet, retardant d'autant le mouvement rectoral d'affectation des stagiaires ainsi que celui des non-titulaires, qui se prolongent jusqu'en septembre.

Nous nous prononçons pour un calendrier plus resserré qui permettrait aux administrations rectorales de conduire, dans les meilleurs délais, les ajustements du mouvement national et les opérations des mouvements rectoraux et qui, en outre, laisserait aux personnels le temps de prendre les dispositions matérielles inhérentes à toute nouvelle affectation.

Avec la déconcentration, la mécanique du mouvement du second degré est devenue plus complexe : deux phases au lieu d'une, deux administrations de référence (nationale et rectorale), chacune tendant à imputer à l'autre les dysfonctionnements. Nous militons pour une réelle simplification de la procédure.

Le statut de la fonction publique pose des garanties pour tous les fonctionnaires, en termes de mobilité et d'égalité de traitement. Avec la déconcentration du mouvement du second degré, ce principe n'est pas toujours assuré.

Si l'administration affecte les agents en fonction des besoins sur le territoire national, elle doit aussi respecter leur aspiration à changer de poste en fonction de leur vœu.

Or, la procédure en deux temps impose, lors du mouvement inter académique, d'entrer dans une académie sans pouvoir formuler de vœux précis, et expose, lors du mouvement intra-académique, à une affectation en dehors de ses vœux.

Cela entraîne depuis trois ans une diminution constante, au mouvement inter, du nombre global de demandes de mutation de titulaires et du nombre de demandes satisfaites.

Par les contraintes qu'il introduit, par l'autocensure qu'il impose compte tenu des risques qu'il génère, le mouvement déconcentré du second degré porte atteinte au droit à la mobilité géographique des personnels.

L'UNSEN-CGT exige le respect de ce droit pour tous les titulaires.

Au-delà des problèmes inhérents à la déconcentration, par le biais des barèmes, le ministère crée des

discriminations entre les affectations des néo-titulaires et les mutations des titulaires.

Les règles du mouvement déconcentré sont édictées chaque année dans une note de service ministérielle. Celle-ci indique, entre autres, que chaque recteur publie sa propre note de service pour le mouvement intra-académique, une partie du barème de celui-ci étant laissée à son appréciation.

Cependant, c'est de l'ensemble de la circulaire nationale que certains rectorats font une lecture particulière, ce qui les amène à édicter leurs propres règles, notamment pour l'attribution des bonifications ou la procédure d'affectation.

Nous dénonçons le "laisser-faire" du ministère qui permet ces dérives et renforce ainsi les pouvoirs de gestion des recteurs.

Nous réaffirmons que la transparence et l'égalité de traitement des personnels ne peuvent être effectives que dans le cadre de règles nationales, respectées à tous les niveaux.

Au-delà du barème comme de la déconcentration, la clef de l'amélioration de tout mouvement des personnels réside dans le mode de gestion des emplois et des postes.

Le nombre de postes budgétaires ouverts au mouvement est bien inférieur au nombre réel de supports d'enseignement dans les établissements.

Ainsi, postes provisoires, groupements d'heures, blocs horaires, heures supplémentaires, remplacements, échappent au chiffrage des postes déclarés au mouvement.

Ce déficit restreint les possibilités de mutation.

Cette limitation des postes conduit, par ailleurs, à une augmentation des affectations de titulaires sur zone de remplacement (TZR) sur des postes à l'année et contribue au recours en nombre à des personnels non titulaires. Les TZR doivent être consacrés uniquement au remplacement dans le cadre d'une zone bien définie.

Nous affirmons que tous les emplois existants doivent être traduits en postes et mis au mouvement.

Nous nous élevons contre l'utilisation des personnels stagiaires IUFM sur les moyens d'enseignement c'est-à-dire que les heures qu'ils effectuent doivent être prises sur le temps de service de leurs conseillers pédagogiques. C'est ce qui existe encore chez les PLP de quelques académies (Lille, Lyon,...) et qui doit redevenir la règle pour tous les stagiaires de tous les corps.

Il y a besoin de tenir compte des différents congés : maladie, maternité, formation continue, autorisations spéciales d'absences et congés de formation ouvrière. Quelle qu'en soit la durée, ils doivent être assurés par des remplaçants. Cela suppose des emplois budgétaires en nombre suffisant.

La déstructuration de l'emploi public dans l'Éducation nationale est déjà bien amorcée par la multiplication des emplois précaires, des postes à profil, des mouvements particuliers et le dévoiement des postes de TZR.

Nous revendiquons l'affectation des personnels sur des postes à titre définitif.

Nous revendiquons la suppression des TZR au profit de titulaires remplaçants volontaires.

Nous revendiquons le respect des vœux des titulaires remplaçants.

Nous revendiquons leur affectation sur une seule zone de remplacement et la suppression de l'élargissement à des zones limitrophes.

Nous revendiquons un découpage étroit des ZR.

Nous revendiquons pour les "précaires" le droit de refuser une affectation hors vœux.

Nous revendiquons deux jours ouvrés de préparation pour les Titulaires remplaçants devant effectuer une suppléance.

Les personnels rattachés, sans suppléance, doivent obtenir un emploi du temps hebdomadaire pour éviter la mise à disposition permanente. L'éclatement des services sur plusieurs établissements s'est généralisé. Cet éclatement aggrave les conditions de travail et de vie des personnels, nuit à la qualité du service, la constitution des équipes. Le service partagé doit disparaître des dispositions statutaires.

Or, avec l'instauration des PEP IV (postes à exigence particulière) en Ile-de-France, le ministère fait un pas de plus vers son objectif de gestion des emplois selon un profil prédéterminé.

Sans réellement améliorer les conditions de travail dans les établissements difficiles, par le système de bonifications qu'il instaure il va plutôt favoriser les départs que la stabilité des équipes pédagogiques qu'il préconise.

Le ministère ne cache pas son intention d'étendre les PEPIV à tout le territoire.

Nous y sommes résolument opposés.

Ce principe d'affectation individualisée induit le choix, par les chefs d'établissement, de leurs enseignants, ceci impliquant le renforcement d'une conception "managériale" de la direction des établissements scolaires.

Nous nous élevons donc contre tout mouvement se faisant hors barème et hors critères retenus pour tous.

Par ailleurs, le projet de "Charte de la mobilité 2002/2005" porte en germe des transformations profondes des règles de gestion des personnels : ainsi, mobilité géographique et mobilité fonctionnelle y sont liées.

Nous réaffirmons notre attachement à la qualification collective des enseignants, au traitement égalitaire des carrières, et notre opposition à toute mesure d'individualisation.

Considérant que la déconcentration du mouvement n'a ni simplifié les opérations, ni réduit les problèmes de gestion des emplois et des postes, nous revendiquons le retour à un mouvement national amélioré, égalitaire, plus efficace, plus transparent.

Élément d'une politique et d'une technique de gestion de l'emploi. Profondément rénovées, seul le mouvement national peut permettre aux personnels de faire valoir, dans les meilleures conditions, leurs droits à l'égalité de traitement, y compris pour la mutation.

Dans le premier degré, les 305 900 instituteurs et professeurs d'école sont gérés par des techniques totalement différentes du second degré.

Les professeurs des écoles passent un concours académique et ont une première affectation dans un département de l'académie du concours.

Vouloir augmenter ses chances au concours, c'est s'obliger à le passer dans plusieurs académies.

La relative fluidité du mouvement s'explique par l'importance numérique du corps.

Nous revendiquons :

La suppression de la prise en compte de la note pédagogique dans le barème.

Des barèmes identiques pour les mouvements intra dans tous les départements.

La publication et la mise au mouvement de tous les postes vacants.

La disparition des exeat (droit de sortie).

La réalisation de toutes les affectations sur "supports écoles" ou sur "supports remplaçants".

La réalisation des affectations "à dominante" sur des groupements d'écoles.

► Mobilité fonctionnelle

Diversifier les modalités d'enseignement, élargir le champ d'intervention des enseignants.

Le statut de la Fonction publique pose des garanties pour tous les fonctionnaires, en termes de mobilité et d'égalité de traitement. Avec la déconcentration du mouvement du second degré, ce principe n'est pas toujours assuré.

Si l'administration affecte les agents en fonction des besoins sur le territoire national, elle doit aussi respecter leur aspiration à changer de poste en fonction de leur vœu.

Nous réaffirmons que tous les emplois existants doivent être traduits en postes et mis au mouvement.

Nous revendiquons l'affectation des personnels sur des postes à titre définitif.

Nous revendiquons pour les « précaires », le droit de refuser une affectation hors vœux.

Nous revendiquons la notion de « mobilité choisie » dans un cadre de garanties collectives.

Nous nous opposons à toute notion de « mobilité imposée » ne correspondant pas au statut ou à la qualification respective de chaque enseignant.

► Dispositifs de respiration et de réorientation professionnelle

La respiration

La respiration doit être considérée comme la possibilité donnée aux personnels de mener une autre activité pendant une période donnée, et à la fin de celle-ci, de revenir sur le poste initial ou dans le département d'origine.

Ces périodes de respiration doivent être reconnues, validées et intégrées dans la carrière (VAE).

Commentaires : Ne peut-on pas faciliter des disponibilités d'un an avec maintien du poste (par exemple si le fonctionnaire désire mener une activité dans une association ou une ONG) ou bien des détachements d'un an ?

Un congé formation peut être considéré comme une "respiration" mais, en soi, la formation continue ne l'est pas. C'est un droit et une obligation.

Le parcours professionnel

Nous revendiquons :

- la prise en compte de la valorisation des acquis de l'expérience, cela implique de valider toute l'expérience et la qualification acquise dans et hors l'Education nationale, notamment tout ce qui peut relever des fonctions sociales exercées par les personnels de l'Education,
- le développement des listes d'aptitude,
- l'augmentation des détachements et la simplification des procédures,
- l'amélioration de l'information et du conseil.

Nous exigeons de réels moyens afin que ces outils soient réellement mis en place.

Congé formation professionnelle

Nous revendiquons :

- le respect du droit d'obtenir 3 années complètes -de 12 mois- de congé formation I,
- l'augmentation du nombre de contrats annuels d'étude,
- la considération, comme service effectif, du congé formation pendant le congé parental sans perte du poste,
- l'extension de ce congé à toute la Fonction publique (FPE, hospitalière, collectivités territoriales).
- la prise en charge à 100% du salaire, sans plafond.

Congé mobilité

Le congé mobilité est devenu inutilisé faute de financement de l'administration ; les personnels, à défaut, se rabattent souvent sur le congé formation, créant une sur demande pour celui-ci. Les crédits doivent être rétablis pour le congé mobilité.

Nous revendiquons la réintégration dans le poste au bout d'un an si le projet professionnel n'aboutit pas

La réadaptation

En matière de réadaptation, nous demandons :

- **l'augmentation de postes de réadaptation,**
- **la possibilité d'effectuer une 4^e année en réadaptation,**
- l'augmentation des postes en réemploi au CNED à l'issue d'une réadaptation.

Les fins de carrières

La poursuite des possibilités de départ anticipé en retraite, notamment par une reconduction des mesures congé fin d'activité avec l'amélioration du système proposé (pas de condition d'âge et intégration des NBI et bonifications indiciaires dans le "revenu de remplacement").

Le ministère limite cette question à la seule application de l'article 77 de la loi sur les retraites qui prévoit le principe d'une mobilité possible en fin de carrière dans l'ensemble des trois fonctions publiques.

Ce principe constitue une nouvelle forme de détachement.

Outre notre exigence d'une réduction du temps de travail pour tous, nous revendiquons :

- dans le cadre de la pénibilité du métier, des décharges de service à partir de 55 ans ainsi que le rétablissement du congé de fin d'activité (CFA) et de la cessation progressive d'activité (CPA) aux anciennes conditions d'âge et de rémunération,
- pour les personnels en fin de carrière, une diminution du temps de travail devant les élèves et la possibilité d'accéder aux dispositifs de réorientation professionnelle.

La retraite

Le gouvernement Raffarin a fait voter par le Parlement, en 2003, sa réforme sur les retraites contre l'avis majoritaire des salariés.

Cette réforme constitue un recul social sans précédent, remettant en cause les fondements même de notre système de solidarité intergénérationnelle.

La nouvelle **loi du 23 août 2003** se traduit en particulier par un allongement de la durée de cotisation et une baisse importante du niveau des retraites et des pensions, tant dans le privé que dans le public.

Cette baisse touche encore plus durement les femmes dont la durée de cotisations validées pour la pension est plus faible en raison des interruptions de carrière et le recours au temps partiel pour élever leurs enfants.

Le système de répartition est dénaturé et la voie est ouverte à l'introduction d'un système individuel de capitalisation profondément inégalitaire et incertain, aux mains des assurances privées.

Dans ce contexte, la retraite à 60 ans, acquis récent, devient, de fait, quasiment impossible, la très grande majorité des salariés n'étant plus en mesure de remplir les conditions pour obtenir une pension complète, à hauteur de 75% du dernier traitement.

La CGT considère que le dossier des retraites n'est pas clos. Ainsi, même le COR (conseil d'orientation pour les retraites) reconnaît que la réforme ne règle en rien le problème du financement, la loi doit être revue au risque d'être encore aggravée.

L'action par la mobilisation de l'ensemble des salariés pour l'abrogation de la loi Fillon et l'amélioration du système des retraites est loin d'être terminée.

C'est pourquoi, nous réaffirmons que seuls les systèmes solidaires de retraite par répartition garantissent de manière collective et intergénérationnelle les droits des citoyens.

Nous revendiquons pour tous, salariés de secteur public comme du secteur privé, le droit à une retraite pleine et entière à 60 ans.

Cela implique :

Pour les personnels titulaires de l'Etat dépendant du régime des pensions civiles et militaires, le retour aux 37,5 annuités maximum, le maintien du calcul de la pension sur le salaire des six derniers mois.

Un taux de remplacement du dernier salaire par une pension égale au minimum à 75% de l'ensemble de la rémunération (y compris les vacances d'enseignement notamment dans l'enseignement supérieur ou autres interventions).

La pleine intégration des retraités à l'indice maximal de carrière avec répercussion des évolutions de carrière des actifs.

La validation des années d'études et de formation, de la recherche du premier emploi, éléments déterminants en particulier, pour les personnels de l'éducation nationale recrutés à bac plus 5 ans doit être mise en place pour les salariés en excluant toute notion de rachat.

Le retour de l'indexation des pensions sur les salaires.

Une véritable prise en compte des longues carrières, de la pénibilité de l'emploi, des travaux difficiles et/ou dangereux à sujétions particulières pour permettre un départ avant 60 ans avec une pension pleine et entière.

La suppression du régime additionnel et l'intégration de toutes les primes dans le traitement.

Le rétablissement des anciennes conditions de la CPA avec la prise en compte à temps plein des annuités pour l'ouverture des droits à pension.

La remise en place du CFA avec l'amélioration de l'ancien système (pas de condition d'âge et intégration des NBI et bonifications indiciaires dans le revenu de remplacement). Pour les salariés relevant du régime général retraite de Sécurité sociale, les non titulaires ou personnels de droit privé, (retour aux 37,5 annuités maximum, calcul de retraite sur les 10 meilleures années).

Validation de toutes les années de service non titulaires prenant en compte l'intégralité des temps incomplets ou discontinus.

Le maintien du pouvoir d'achat par le rattrapage des pertes (évaluées à 20 % depuis 1982).

Le maintien et le rétablissement pour tous les retraités de l'abattement de 10% auquel ont droit les salariés sur les revenus imposables sans plafonnements.

Le règlement du traitement des "double carrières" par l'établissement de la portabilité des droits : addition des trimestres dans le régime le plus favorable de la caisse de son choix.

L'augmentation du taux de reversions à 75% pour les deux sexes (y compris les couples non mariés).

L'intégration de tous les retraités PLP1 dans le corps des PLP 2 avec rattrapage des arriérés pour la pension.

Des bonifications enfants pour les femmes comme pour les hommes avec une mise au point privé/public quelle que soit la situation d'activité ou non au moment de la naissance ou de l'adoption des enfants. L'attribution d'un congé maternité ou d'adoption d'une durée de 1 an à plein traitement comptabilisé pour le calcul de la pension et la durée d'assurance.

Le droit à un départ anticipé à la retraite avec jouissance immédiate de la pension aux mères comme aux pères d'au moins trois enfants. Cela implique, au préalable, des mesures tout au long de la carrière pour prendre en compte les ruptures de carrière liées à la maternité.

La prise en compte du congé parental pour le droit à la retraite et à l'avancement.

Une véritable prise en charge de la dépendance par l'amélioration du système actuel (allocation personnalisée d'autonomie).

Nous sommes opposés à la création d'une "caisse nationale de solidarité pour l'autonomie" en dehors de la Sécurité sociale.

La création d'une telle caisse écarterait, de fait, les personnes âgées et les handicapés de la solidarité nationale.

Cela impose de mettre en oeuvre une politique de l'emploi, des principes de solidarité et une réforme du financement, notamment par une contribution plus élevée des employeurs, la taxation des revenus financiers ainsi que le retour à une gestion démocratique de la sécurité sociale.

Ces revendications de progrès constituent un véritable enjeu de société et nécessitent en premier lieu l'abrogation de la loi Fillon de 2003 et des décrets Balladur de 1993 et la conquête de droits nouveaux.

Précarité

Une évidence : le ministère, estimant qu'un volant de non-titulaires est indispensable pour mieux faire fonctionner l'institution, a accentué encore son recours à l'emploi précaire.

Malgré les déclarations d'intention, malgré le protocole d'accord Perben en 96, qui devait résorber la précarité, le ministère emploie des dizaines de milliers de non-titulaires.

De nouvelles catégories de précaires naissent et se développent : Les contractuels, les vacataires, les emplois-jeunes cadre de vie dans le second degré, les aides-éducateurs dans les premier et second degrés, les contractuels de langues vivantes dans le premier degré.

Les CES sont relancés dans les établissements.

Les conditions de recrutement, de travail sont d'une grande flexibilité ; pour une majorité, les salaires sont proches du SMIC ; la formation proche de zéro.

Nous dénonçons l'inspection-sanction qui relève parfois du harcèlement en vue d'un licenciement.

Par ailleurs, les élus du personnel n'ont aucune possibilité de contrôle de la gestion de ces personnels.

Le recours à l'emploi précaire est de plus en plus grand (contractuels, vacataires). Ces personnels ne doivent pas être des sans droits.

Dans l'immédiat, ils doivent bénéficier :

- d'une période de formation pédagogique,
- d'une possibilité d'avancement liée à l'ancienneté,
- de l'accès à un meilleur reclassement,
- du droit de défense en groupe de travail en cas de contestation de note et de procédure de licenciement.

Contractuels, vacataires et MA doivent avoir le droit de vote et d'éligibilité aux élections professionnelles.

En juillet 2000, lors de la discussion sur le protocole Sapin, la CGT a réaffirmé son opposition au recours à l'emploi précaire.

En matière de résorption de l'emploi précaire depuis 1993, nous en sommes au 3ème protocole.

Nous avons, à chaque fois, dénoncé les insuffisances de ces dispositifs, Au niveau du nombre et des modalités de

titularisation, et du fait de l'exclusion de certaines catégories. C'est d'ailleurs ce qui nous a conduits à ne pas les ratifier.

Le concours doit rester la voie normale de recrutement des fonctionnaires.

C'est le développement de la précarité par le ministère qui impose des mesures exceptionnelles de titularisation.

La CGT se prononce pour l'accès aux concours de l'EN et à la titularisation de tous les ressortissants étrangers dans les mêmes conditions que ceux de l'Union européenne.

Nous revendiquons le réemploi de tous, la titularisation sans concours ni examen professionnel. Nous revendiquons une formation adaptée en IUFM. Ces mesures doivent être accessibles à tous les enseignants étrangers.

Nous demandons la prise en compte, pour le reclassement des MA, des années d'activité professionnelle.

Ces protocoles ne concernent pas les personnels relevant du dispositif emplois-jeunes. Nous sommes opposés à la décision du ministère de pérenniser le système actuel.

Nous demandons l'arrêt de ce type de recrutement dérogatoire et son remplacement par un recrutement sous statut dans la Fonction publique.

Nous demandons donc :

- le paiement intégral des traitements dès le premier mois de travail,
- l'identification des missions nouvelles mises en évidence durant l'application du dispositif et qui ont fait la démonstration de leur utilité sociale,
- leur transformation en emplois publics avec formation professionnelle qualifiante,
- et l'intégration des jeunes qui ont occupé ces fonctions, et qui le souhaitent, dans les emplois déjà existants ou à créer

Santé, sécurité, protection sociale

La santé des enseignants

La santé au travail n'est pas qu'un droit. Elle est, au-delà du droit, une condition incontournable pour que les personnels soient dans un état de bien-être mental, physique et social.

La CGT a une préoccupation constante : elle revendique une visite médicale régulière, le traitement des pathologies ainsi que des mesures de prévention pour les éviter.

Les problèmes de santé des enseignants sont à la fois généraux et spécifiques.

Comme les autres salariés, les enseignants subissent une remise en cause de la législation, la montée de la charge de travail, les pressions psychologiques, la précarisation des emplois et la dangerosité de nouveaux produits.

Le stress professionnel est un problème légitime qui émane de l'organisation et des contraintes du travail. Nous revendiquons sa reconnaissance et celle de ses causes concrètes (locaux vétustes et inhospitaliers, cantines sous équipées ou inexistantes, harcèlement...).

La spécificité du public et des lieux de travail entraîne, pour les personnels, des conséquences physiques et psychiques particulières.

Trois grands domaines recourent l'essentiel des problèmes de santé des enseignants.

Le premier est celui des pathologies mentales

Elles sont les premières pourvoyeuses de congés de réadaptation bien que les enseignants ne soient pas plus touchés que le reste de la population.

Le syndicalisme doit mieux prendre en compte cette souffrance au travail.

Le second domaine est le lourd tribut payé plus particulièrement par les professeurs des enseignements professionnels, d'éducation physique et sportive et les personnels de maternelle, au travers de trois types de pathologies :

- Les pathologies auditives reflétant le milieu bruyant,
- Les lombalgies dues au port de charges,
- Les troubles ostéo articulaires.

Le troisième est l'ensemble des dysphonies

Le surmenage vocal (forçage de la voix) est lié au volume sonore du Milieu ambiant.

La reconnaissance, dans l'académie de Nice, de deux cas de dysphonies comme maladie professionnelle ouvre un champ revendicatif.

Nous revendiquons :

- La formation des enseignants à la diction ;
- Une médecine du travail et de prévention qui soit dotée des moyens humains et technologiques suffisants ;
- La reconnaissance des maladies professionnelles : dysphonies, lombalgies, tensions musculo-squelettiques et des traumatismes liés l'activité professionnelle ;
- La reconnaissance de l'exposition des personnels et des retraités aux milieux nocifs, en particulier l'amiant; ;
- Des créations répondant aux besoins de postes de réadaptation en réemploi et des formations pour changer d'emploi ;
- Une prise en compte du handicap contracté, permettant, soit l'aménagement du métier, soit une reconversion, soit une pension d'invalidité à taux plein ;
- Une indemnisation conséquente des personnels et des retraités ayant subi l'un des préjudices exposés ci-dessus.

La sécurité

Les accidents du travail sont une réalité : près de 20 000 en 1999, dont 14 décès.

Si la mise en place des commissions hygiène et sécurité progresse dans les établissements où elles sont obligatoires (LP, LT), elles ne sont effectives que dans 60 % des cas et dans 41 % de ces établissements, elles ne se sont réunies qu'une seule fois.

7 % des internats n'ont pas de détection automatique d'incendie.

En ce qui concerne les exercices d'évacuation, la réglementation n'est pas respectée dans 84 % des cas.

17 régions n'ont réalisé que 60 % des mises en conformité des machines-outils.

Nous tenons à rappeler que le nouveau code pénal a introduit la notion de "faute de mise en danger délibérée".

Signaler le risque à son supérieur hiérarchique ne supprime pas le risque et ne suffit pas à éviter la mise en examen du requérant.

Ne pas faire valoir le droit de retrait aggrave sa responsabilité. C'est pourquoi nous demandons un nouveau droit : le droit d'alerte, qui serait suspensif de la faute de mise en danger délibérée.

Nous revendiquons :

- En lieu de place des commissions existantes, de véritables comités d'hygiène et sécurité (CHS) dans tous les établissements scolaires avec des droits et des moyens pour les représentants des personnels et l'extension du champ d'intervention des comités aux conditions de travail.
- La formation obligatoire au SST des élèves et des personnels dès l'IUFM.
- Une extension des droits des élus des CHS à tous les niveaux (local, départemental, régional, national) et l'élargissement de ces Comités pour une représentation pluraliste des personnels.
- Des référentiels conformes à la loi et à la jurisprudence.
- Des moyens humains et matériels d'enseignement pour se conformer à la loi.

La maternité

Aujourd'hui, la maternité est toujours insuffisamment protégée.

La dégradation des conditions de travail, observée ces dernières années, touche de nombreuses femmes et les expose, elles et leurs bébés, à des risques.

Certaines dispositions légales qui existent pour protéger les futures mères sont contournées ou non appliquées.

La maternité doit cesser d'être un facteur discriminant dans l'activité professionnelle des femmes. Il faut briser le silence, les non-dits qui entourent ces questions.

Hommes et femmes salariés doivent saisir plus souvent l'organisation syndicale pour que se construise, autour des situations des femmes enceintes, des atteintes à leurs droits, à leur dignité, une offensive propre à faire appliquer les droits actuels et à en conquérir de nouveaux.

Le congé paternité de 15 jours, dont le principe a été voté en juin 2001, va dans ce sens.

Nous revendiquons :

- Un congé maternité de 26 semaines dès le premier enfant.
- L'amélioration des conditions de travail des femmes enceintes et Qui allaitent.
- Le respect des circulaires actuelles sur l'aménagement des horaires de travail pour les femmes enceintes et le passage de la réduction de 1 à 3 heures.
- Le respect des textes en matière de protection d'emploi en cas de maternité.
- La parité dans le calcul des annuités pour la retraite prenant en compte l'éducation des enfants.