



## Thème 3 (définitif)

# Des personnels formés, respectés, revalorisés

A l'aube des élections présidentielles et législatives, nous sommes dans une période de débats autour de la place et du rôle de la fonction publique et des services publics.

Alors que nous venons de célébrer les 70 ans de la Fonction Publique version Conseil National de la Résistance, les 70 ans de la Sécurité Sociale, nombre de candidats souhaitent rompre avec ce modèle, arguant qu'il serait éculé et qu'il coûterait trop cher. Pourtant, ce statut considéré comme un frein a permis à la Fonction publique (qui a pour principes fondateurs : responsabilité, qualification et indépendance) de s'adapter constamment face à l'évolution de la société pour répondre aux besoins des citoyennes et citoyens. Ce modèle social aura permis de jouer un formidable rôle d'amortisseur face aux crises économiques que le système capitaliste a généré. Il a notamment permis aux plus démunis de pouvoir bénéficier d'un socle de protection indispensable pour accompagner leur vie.

Le Nouveau Management Public constitue une mise en œuvre concrète de la rupture avec ce modèle. Les mécanismes qu'il déploie (culpabilisation, gestion autoritaire, allégeance à la hiérarchie, individualisation) visent à éloigner les personnels du cœur de leur métier, à les déposséder de leur expertise professionnelle.

Le détournement de notions constitutives du statut (fonctionnaire, de catégorie A, responsabilité, loyauté dans le service de l'Etat) est fréquent et peut faire perdre le sens de l'intérêt général. Si lors de l'entrée dans le métier, les collègues sont particulièrement exposés au formatage et aux pressions diverses, tous les collègues peuvent souffrir de cette situation d'un métier empêché. Cela peut conduire au repli sur soi, à des stratégies d'évitement, à un affaiblissement des solidarités et de la démocratie professionnelles. C'est donc bien le droit à controverse qui est contesté et remis en cause.

Face à cette offensive, le SNEP-FSU réaffirme son attachement à notre modèle social, à son renforcement et son amélioration : les agents de l'État doivent bénéficier d'un statut qui les protège dans leurs missions afin de répondre toujours mieux aux besoins de la population.

Au-delà de leur statut, les effectifs, la formation, les conditions de travail et la revalorisation salariale et professionnelle sont des questions essentielles. Il convient de les améliorer afin que chaque agent puisse assurer ses missions dans les meilleures conditions. La France n'est pas, contrairement à ce que certains-es assèment, trop dotée en nombre de fonctionnaires. Les comparatifs internationaux sont là pour en attester. Et à l'heure où le chômage de masse ne cesse de croître, l'emploi public peut aussi représenter une réponse.

Les missions des agents de l'État quant à elles, ne peuvent en aucun cas se définir en dehors de ceux-ci et des organisations qui les représentent. Le dialogue social et le paritarisme doivent plus que jamais participer de la définition du contenu de nos métiers.

La question de l'avenir de la structuration de l'État est donc posée. Il convient de peser dans le cadre des échéances politiques à venir et à l'issue de ces dernières, sur la base des mandats que nous nous sommes donnés collectivement au SNEP-FSU et dans la fédération, pour une nouvelle ère des services publics et de la Fonction Publique. Ils restent plus que jamais les instruments au service de la justice sociale et de l'intérêt général.

## Les statuts des enseignants d'EPS et des personnels techniques et pédagogiques de Jeunesse et Sport : une nécessité d'actualité

Pour le SNEP-FSU, le statut du fonctionnaire est un cadre indispensable à la réalisation de nos missions. Il

protège des aléas hiérarchiques en reconnaissant nos missions et les conditions de leur réalisation. C'est d'ailleurs le sens de notre vote concernant le décret métier de 2014 pour les enseignants, qui reconnaissait certaines missions non ou mal reconnues jusqu'alors. Sur ce sujet, il convient de poursuivre nos interventions pour que certaines missions puissent être prises en décharge de service. Au-delà, nos statuts particuliers d'enseignants d'EPS contiennent une exigence de formation : la licence STAPS. Cela conforte de fait l'enseignement de la seule EPS et définit nos deux missions : l'enseignement de l'EPS et l'animation du sport scolaire garanti à nouveau par le décret sport scolaire (mai 2014). C'est une garantie pour la reconnaissance de l'apport particulier de notre discipline à la formation globale de l'élève. Le statut particulier de professeur de sport nécessite lui aussi la licence STAPS ou un diplôme admis en équivalence (exemple le brevet d'État 2<sup>nd</sup> degré), c'est une garantie pour la reconnaissance des missions techniques et pédagogiques qui constituent la spécificité du métier par rapport aux autres corps des ministères sociaux.

A Jeunesse et Sports, il convient, après toutes les péripéties induites par la décision de 2012 de fusionner le CTM J&S avec le CTM des ministères sociaux, que le retour d'un CTM spécifique J&S en 2014, grâce à notre combat, puisse être maintenu pour redonner de la visibilité à nos missions. Le ministère a une nouvelle fois changé de nom et de périmètre : MSJEPVA est devenu MVJS, positionnant les missions non pas au service du sport et de la jeunesse, mais au service des politiques de la Ville. Cette orientation nie les missions des professeurs de sport et ne peut résumer notre action à porter «secours» à des publics et des territoires « carencés ».

Notre mandat d'une réduction du temps de travail reste valable et l'alignement sur les ORS des autres disciplines est toujours d'actualité. C'est un principe d'égalité que le SNEP-FSU continuera de porter pour, dans un premier temps, réduire les services des professeurs d'EPS à 15 + 3h avec comme visée, un service horaire unique pour tous aligné sur celui des agrégés d'EPS incluant le forfait d'AS et un temps de concertation. Le temps de travail des enseignants d'EPS ne se résume pas au face à face devant élève. Toutes les missions doivent être reconnues et doivent pouvoir être prises en décharge de service. En tout état de cause, il convient qu'une IMP pour la coordination des APSA soit allouée dans chaque EPLE, quelle que soit sa taille, avec de nouveaux critères d'attribution et de taux, prenant en compte toutes les heures de service des enseignants. Il conviendra d'intervenir pour lever les blocages concernant son attribution.

Le SNEP-FSU doit poursuivre son activité revendicative pour la prise en compte de ces éléments dans les textes réglementaires.

La pondération horaire mise en place dans les établissements REP+ doit être élargie à l'ensemble des établissements classés en éducation prioritaire (REP, politique de la ville, zone prévention violence, les classés 3 des départements etc.), à l'ensemble des EREA et doit s'appliquer sur la totalité du service réglementaire. Cette pondération doit se traduire par une réduction du temps de service et non par l'attribution d'HS.

A Jeunesse et Sports, face aux velléités d'uniformisation et sous prétexte d'harmoniser le temps de travail dans les DDI et les DRJSCS, le combat est constant. Le SNEP-FSU rappelle que les Personnels Techniques et Pédagogiques Jeunesse et Sports relèvent de l'article 10 du décret de 2000 sur l'ARTT, qui leur reconnaît une autonomie dans l'organisation de leur travail avec un « forfait annuel » et non un décompte horaire du temps de travail. Les PS et CTPS doivent continuer à être assimilés aux professeurs d'EPS et aux agrégés.

## **Carrière : un enjeu pour des enseignants concepteurs**

La Fonction Publique de carrière est un élément fondamental, car elle doit permettre aux fonctionnaires d'exercer leurs missions de façon sereine et ce, quel que soit l'emploi occupé. La disparition des trois rythmes différenciés d'avancement en classe normale est un pas de plus pour une diminution des inégalités qui touchaient notamment les femmes, mais également les TZR ou les collègues affectés dans des zones éloignées géographiquement des rectorats. Le ministère n'est pas allé jusqu'au bout de cette suppression et a gardé deux bonus d'avancement d'un an, qui poseront encore nombre de problèmes sur lesquels le SNEP-FSU devra exercer sa vigilance notamment pour les collègues femmes. Le SNEP-FSU continuera de combattre toute forme d'individualisation des carrières ou de mise en concurrence des collègues.

C'est, libérés de la concurrence entre pairs sur les questions de carrière, que les enseignants d'EPS pourront être pleinement concepteurs de leur enseignement au service de la réussite de tous les élèves.

## **Carrière : une reconnaissance engagée mais inachevée**

Depuis 2014 (congrès de Vogüé), un grand nombre d'éléments ont changé dans la carrière des enseignants

d'EPS, des PDS et CTPS. La traduction de PPCR (Parcours Professionnels, Carrières, Rémunérations) dans les carrières enseignantes au 1<sup>er</sup> septembre 2017 change considérablement d'orientation. La FSU avec le SNEP, a été un acteur majeur dans les discussions sur ce sujet. Partout, elle a défendu avec opiniâtreté l'intérêt général, l'équité et la nécessité d'un système plus juste. Certaines avancées sont indéniables et sont à engranger (changement de structure de carrière, échelonnement indiciaire). C'est pourquoi, le SNEP avec la FSU, a donné un avis favorable à ces textes lors du Comité Technique Ministériel de l'Éducation Nationale du 7 décembre 2016. Pour autant, pour le SNEP-FSU, la publication de décrets n'a jamais été une fin en soi, encore moins ici. La bataille pour la revalorisation de nos métiers est un chantier permanent.

### **Les suites du protocole PPCR**

Pour le SNEP et la FSU, il n'y a aucune naïveté sur le protocole et son application. Une grande vigilance doit être exercée sur les suites, que ce soit sur l'accès de tous à la hors classe ou l'élargissement au plus grand nombre de la classe exceptionnelle nouvellement créée. Les mandats d'une carrière en un seul grade sans obstacle adossé au rythme le plus favorable antérieur, devant intégrer la Hors Classe et la Classe Exceptionnelle restent d'actualité et le SNEP-FSU, par l'action de ses commissaires paritaires académiques et nationaux, fera tout pour le rendre effectif.

La création de la classe exceptionnelle n'était pas une revendication du SNEP-FSU. Pour autant, nous continuerons la lutte pour faire en sorte que la possibilité d'y accéder soit ouverte à tous. Le contingent de promotions étant limité à un ratio du corps (10% aujourd'hui), il y a une bataille syndicale à mener pour que les collègues promus, quel que soit leur mode d'accès, soient les collègues les plus proches de la retraite ; ce, afin de libérer des places le plus rapidement possible. Le SNEP FSU pèsera dans les circulaires d'orientation nationale hors classe et classe exceptionnelle, pour assurer la promotion des plus anciens à travers un barème.

Le transfert primes/points est un premier pas qu'il faudra amplifier.

Pour les CE d'EPS, PPCR a permis le raccourcissement important de la durée de passage des derniers échelons de la classe exceptionnelle et la création d'un 6<sup>ème</sup> échelon. Le calendrier de mise en œuvre, à l'instar des autres catégories, doit être accéléré.

Le SNEP-FSU sera vigilant pour que le protocole soit appliqué dans les mêmes conditions pour les enseignants détachés dans les autres ministères (agriculture, défense, affaires étrangères,...).

A Jeunesse et Sports, à l'automne 2016, le SNEP-FSU avec les autres syndicats JS, a réussi à obtenir le calque des dispositions PPCR négociées à l'Éducation Nationale concernant les grilles et carrières des enseignants pour les personnels techniques et pédagogiques Jeunesse et Sports. Les textes ont été adoptés au CTM-JS du 08/11/2016. Une nouvelle bataille doit s'engager suite au refus de ces textes par la Fonction Publique.

Par ailleurs, le SNEP-FSU demande :

- que les ratios d'accès à la hors classe des profs de sport soient largement augmentés pour permettre le déroulé d'une carrière complète sur 2 grades,
- que les conditions d'accès à la classe exceptionnelle, qui restent à négocier à Jeunesse et Sports, permettent au plus grand nombre d'y accéder,
- des mesures de gestion du corps des CTPS permettant de compenser l'allongement de la classe normale.

Les revalorisations de carrières via PPCR et la perspective d'un recrutement au niveau master sont une nécessité au regard des missions éducatives, techniques et pédagogiques qu'ils exercent (pour éviter le décrochage avec l'Éducation Nationale). Le SNEP-FSU se doit d'examiner avec attention la proposition d'intégration de tous les profs de sport dans le corps des CTPS, le chantier « Tous CTPS » ayant été annoncé par le cabinet du ministre à l'automne 2016.

## Évaluation, Formation, Accompagnement

En lien avec les modifications de carrière, le ministère a revu les finalités de l'évaluation des personnels, afin de « mieux accompagner les personnels dans l'exercice de leur métier ». Il revoit aussi les modalités d'évaluation, lors de « rendez-vous de carrière » liés à l'avancement d'échelon et aux promotions de grade.

La nouvelle carrière diminue le poids des hiérarchies sur le déroulement de celle-ci. Par contre, les collègues des établissements français à l'étranger seraient traités différemment avec le chef d'établissement comme seul évaluateur. Cette situation est inacceptable et des solutions spécifiques devront être trouvées. Une autre modalité d'évaluation était nécessaire, afin que nationalement celle-ci puisse s'effectuer de manière plus juste et plus équitable.

Mais seule une déconnexion complète de l'évaluation et de l'avancement aurait permis aux évaluateurs et aux enseignants de considérer l'évaluation comme une possibilité réelle de formation et d'échanges, aidant à prendre du recul et à progresser. Les corps d'inspections doivent avoir prioritairement des missions d'accompagnement et de formation lors de leurs interventions dans les établissements. Lors des rendez-vous de carrière prévus par le PPCR, les IA-IPR doivent profiter de ce temps pour rencontrer l'ensemble de l'équipe pour permettre un échange autour du projet collectif.

La grille proposée pour les RDV de carrière conserve un équilibre proportionnel entre les appréciations des chefs d'établissement et IPR, notamment à la demande de la FSU. Les ITEMS conservent malgré tout une dominante sur le cœur du métier dans les compétences retenues. Mais cette grille ne correspond pas à ce que nous aurions souhaité : plus d'items sur les pratiques pédagogiques et didactiques et suppression de certains ITEMS pouvant largement prêter à confusion, comme la coopération avec les partenaires extérieurs.

Tant que l'évaluation restera connectée à l'avancement, peser pour en faire un outil d'amélioration du service public et de qualité de travail des personnels est déterminant pour la suite. Celle-ci doit reposer sur des critères nationaux et transparents, dépendant le moins possible du poids de nos hiérarchies.

L'entretien avec le chef d'établissement continue de poser problème. Nous avons demandé à ce que l'enseignant concerné puisse être accompagné par un représentant syndical ; cette demande n'ayant pas été retenue, il nous faudra l'imposer comme une pratique dans les établissements, afin de garantir le bon déroulement de ces entretiens.

Enfin, le SNEP FSU sera vigilant sur la possibilité de pouvoir effectuer un recours en CAP sur l'ensemble de la grille d'évaluation, l'information aux collègues et le respect par l'administration des délais.

## Revalorisation : une première avancée à transformer !

Le protocole PPCR a revalorisé de manière trop insuffisante nos salaires. Il nous faudra continuer à mobiliser la profession pour contrer ce déclassé salarial de nos professions du fait de la désindexation de la valeur du point d'indice sur les prix depuis 1983, avec en parallèle, l'augmentation des cotisations retraites. Cette situation salariale nous place loin dans le classement, en termes de rémunération pour les pays dits "développés". Cette situation est inacceptable et le SNEP-FSU continue de revendiquer une importante revalorisation de nos métiers avec la FSU et ses partenaires syndicaux. Il convient donc maintenant d'obtenir un plan de rattrapage de la valeur du point d'indice qui permette, dans un premier temps, de revenir sur les 8% de pertes subies depuis 2010, puis des 16% depuis 2000, pour progressivement obtenir de revenir sur les 30% perdus depuis 1983.

Rattrapage des pertes subies, refonte de la grille indiciaire, notamment en début de carrière, sont nécessaires si l'on veut redonner de l'attractivité à nos métiers. Un certain nombre de missions liées à l'exercice du métier doit être plus largement reconnu et revalorisé par des mécanismes non concurrentiels (NBI, décharges...).

La réduction de la dépense publique est un argument largement utilisé pour annihiler les revendications salariales des enseignants. Le SNEP-FSU doit mener un véritable travail d'éducation populaire pour informer au mieux la profession des alternatives économiques possibles à l'austérité tant prônée aujourd'hui. Nous ne pouvons accepter de voir inexorablement notre situation salariale se dégrader, au motif de réduire la dépense publique.

## Égalité professionnelle, faire mettre en œuvre la loi !

La situation professionnelle des femmes reste profondément marquée par les inégalités. Dans la fonction publique, l'égalité professionnelle n'est toujours pas acquise. La situation semble d'ailleurs en régression quand

on observe les recrutements dans certains corps. Certaines actions volontaristes du ministère sur la nomination de femmes dans les corps d'encadrement, dans les jurys, ne suffiront pas à progresser sérieusement dans ce domaine. Le protocole égalité professionnelle ne s'est pas traduit suffisamment en actes. Le SNEP et la FSU doivent pouvoir être source de propositions auprès du ministère, pour faire avancer les questions d'égalité dans la fonction publique. Le congé maternité ou d'adoption, le congé parental, les temps partiels pour élever un enfant, ne doivent pas être un obstacle pour la carrière.

### **Conditions de travail - Pénibilité - Santé : prendre en compte nos spécificités**

Nous rappelons qu'il est de la responsabilité de l'État employeur, d'assurer à tous les enseignant-es d'EPS les conditions d'exercice de leur métier dans le respect des personnels et en toute sécurité. Or, la redéfinition de la fonction sociale de l'EPS et du métier d'enseignant-e d'EPS, les injonctions de toute nature, les pressions hiérarchiques diverses, le harcèlement, les conditions d'affectations et de travail, le vieillissement, la responsabilité, le stress lié à la sécurité des élèves et à l'augmentation du nombre d'élèves par classe, l'exposition aux conditions climatiques et aux diverses pollutions, l'inadaptation des installations sportives,... contribuent à accroître la pénibilité spécifique liée à l'exercice de nos métiers. Ceci est attesté par différentes enquêtes et en particulier, celles menées par la DEPP et la MGEN de 2009, ainsi que la dernière du SNEP-FSU, à laquelle plus de 5 300 collègues ont répondu. Avec une accidentologie 3 fois supérieure à la moyenne des autres enseignant-e-s et un indice de fréquence 7 fois supérieur à l'ensemble des agents du MEN, la question de la santé au travail des personnels reste problématique. La protection fonctionnelle doit être accordée quand cela le nécessite.

Le suivi médical des enseignants d'EPS est inexistant, le SNEP-FSU exige la mise en place d'une véritable médecine de prévention, en conformité avec la réglementation. En parallèle, nous demandons le classement du métier d'enseignant d'EPS comme profession à risque et à bénéficier du service actif qui permettrait de reconnaître les pénibilités particulières du métier. Sur le versant réparation (poste adapté, allègement de service, aménagement de poste...), le SNEP-FSU exige des moyens à la hauteur des besoins. La durée du congé prénatal doit être augmentée.

Sur la reconnaissance de la pénibilité spécifique du métier, le SNEP-FSU poursuit ses interventions auprès de la Fonction Publique et du MEN. Sur ces dossiers, les revendications formulées lors des précédents congrès restent plus que jamais d'actualité :

- baisse des effectifs par classe (Cf. Th2),
- retour de la CPA (Cessation Progressive d'Activité) à 50% payée 80%,
- reconnaissance du métier d'enseignant d'EPS en « service actif »,
- reconnaissance de certains traumatismes ou maladies comme « maladies professionnelles »,
- allègement de service et l'aménagement de temps de service à partir de cinquante ans,
- prise en compte de missions valorisant l'expérience professionnelle, en décharge de service (telles que les coordinations des APSA, District, tutorats, secrétariat des AS...).

Et de manière générale, suppression de l'imposition de l'heure supplémentaire, le droit réel à une seconde carrière avec des possibilités de réorientations et reconversions professionnelles, assorties d'une formation et d'un reclassement professionnel. Les services de l'Éducation Nationale doivent veiller à la mise en œuvre rapide de celui-ci quel que soit le lieu d'exercice de l'enseignant (Métropole, Dom, Com ou établissements français de l'étranger).

Suite aux 5 300 retours de l'enquête menée par le SNEP-FSU, nous constatons que les aménagements de fin de carrière sont une priorité pour une très grande partie de la profession. C'est un enjeu majeur que devra porter le SNEP-FSU sur son champ spécifique.

Ceci, d'autant plus que nous subissons une dégradation des conditions notamment d'accès à la retraite, pour laquelle nous réaffirmons les mandats des congrès de Voguë et du Mans. Le livret « Enseignants d'EPS santé,

pénibilité, fin de carrière » avec ses 12 propositions, doit être utilisé à tous les niveaux (politique, administratif ...) pour créer le rapport de force et peser sur les négociations. Ces 12 propositions doivent également être popularisées auprès de toute la profession. C'est une nécessité, tant du point de vue des conditions de travail des collègues que de celui des élèves, qui doivent pouvoir disposer d'enseignant-es « en bonne santé ». Les registres obligatoires, le DUER, les CHS dans les établissements et les CHSCT, sont des leviers pour la prise en compte des revendications concernant la pénibilité, la santé et les conditions de travail. Ils sont des compléments indispensables à la nécessaire activité syndicale pour améliorer les conditions de travail tant matérielles, que pour prévenir les RPS (Risques Psycho Sociaux). La prévention primaire reste inexistante.

Les inégalités territoriales, liées aux politiques d'équipements sportifs et leurs inadaptations fréquentes à l'enseignement scolaire et à la pratique du plus grand nombre, sont inacceptables dans le cadre du bon fonctionnement du service public. Ceci contribue à accroître la pénibilité pour l'ensemble des utilisateurs (EN, clubs, ligues, formateurs, encadrants...). Le SNEP-FSU exige un plan de rattrapage national de constructions et de rénovations à mettre en œuvre par les ministères (EN et JS) et les collectivités territoriales.

Les recommandations ministérielles sur le nombre et la nature des équipements sportifs par établissement doivent être appliquées. Ces équipements doivent suivre les préconisations des référentiels SNEP-FSU. Les équipes militantes doivent prendre toute leur place dans le suivi des projets de construction et de rénovation.

Le SNEP-FSU étudiera les conditions d'une mise en œuvre effective du droit à déconnexion.

## **Enseignant d'EPS : un métier exigeant qui se construit en formation initiale et tout au long de la vie professionnelle !**

En moins de 5 ans, la formation initiale (du Master 1 à la titularisation) a subi de multiples changements, bouleversant fortement son organisation : place du concours, création d'un master métiers de l'éducation, exigence d'un master.

Après 3 ans de mise en œuvre de la réforme de la formation, alors même que de nombreux postes budgétés ont été utilisés pour les mi-temps des stagiaires, celle-ci s'avère ne pas être à la hauteur de nos exigences et, telle qu'elle a été proposée, laisse des fonctionnaires stagiaires en difficulté lors de leur année de stage (et après).

Elle engendre parfois même, un rejet de la formation et une surcharge de travail pour tous, étudiant.es et stagiaires, formateurs et formatrices. Elle se traduit par une baisse importante des horaires de formation, une quasi-disparition de la recherche, une omniprésence de l'évaluation. Elle ne prend pas en compte la diversité des parcours. Le choix de renforcer le « tronc commun » et les aspects transversaux réduit tout ce qui a trait à l'étude des APSA qui pourtant, constitue le cœur du métier. En l'absence de cadrage national, de fortes disparités existent entre les STAPS et les ESPE, qui par ailleurs, manquent de moyens.

### **Enjeux**

La démocratisation de l'École et la légitimité de la discipline EPS dans le système éducatif passe par une formation de haut niveau des professeurs d'EPS. Le SNEP-FSU revendique une élévation du niveau de qualification et de recrutement, prenant en compte les dimensions scientifiques et professionnelles des APSA (disciplinaires, didactiques, psychologiques, sociologiques, pédagogiques, institutionnelles, éthiques etc.), théoriques et pratiques, ancrées dans la recherche. Investir dans la formation initiale et continue est une nécessité absolue.

### **Formation initiale**

Le SNEP-FSU réaffirme son attachement au recrutement par concours comme garantie d'égal accès à la Fonction publique et s'oppose à tout recrutement « au rabais » sur profil spécifique.

Les EAP2, les masters 1 en alternance dans certaines académies, ne sont pas des réponses à la démocratisation du métier d'enseignant. Ils instituent l'apprentissage dans l'Éducation nationale comme mode de formation des professeurs, au détriment de la formation universitaire, des bourses et aides sociales.

Ces contrats précaires, ou la formation en alternance avec un concours spécial, ne sont ni les pré-recrutements, ni la formation intégrée et progressive que nous revendiquons.

Le SNEP-FSU revendique un cursus conçu sur 6 années, de la Licence à l'entrée dans le métier. Placer le concours en fin de M2 doit permettre d'avoir deux années de master en continuité et d'affecter les stagiaires de manière équitable, en surnombre dans les établissements sur le service du tuteur.

Des pré-recrutements, en nombre important dès la Licence - sous statut d'élève-fonctionnaire (type ENS) -, doivent sécuriser le parcours des étudiants et leur permettre de réussir le CAPEPS.

Par ailleurs, chaque étudiant doit pouvoir bénéficier d'allocations tout au long de son cursus, tout en se consacrant pleinement à ses études.

L'accès aux masters MEEF est un droit pour tout étudiant qui obtient sa Licence. La loi n°2016-1828, garantit aux étudiants de pouvoir faire un master complet dès lors qu'ils obtiennent le M1. Les ESPE, ainsi que les composantes STAPS, doivent bénéficier de moyens pour avoir des capacités d'accueil correspondant aux besoins. Un recadrage national des formations et diplômes, ainsi qu'un renforcement de la formation sur les APSA doivent s'opérer, afin de garantir, d'une part le même niveau de formation pour les enseignants sur tout le territoire et, d'autre part, la réussite de tous les élèves en EPS. La Formation Initiale doit intégrer les questions de Fonction Publique, du statut, des droits et obligations des fonctionnaires.

La préprofessionnalisation doit être redynamisée et financée spécifiquement dès la L2 (tuteurs formés et rémunérés, visites des formateurs). Les deux années de master permettent une formation qui intègre la préparation au concours, l'analyse de pratiques et la production d'un mémoire professionnel en lien avec la recherche. Les stages de master doivent être rémunérés pour les étudiants non pré-recrutés.

Dans le cadre actuel du CAPEPS placé en master 1, le temps de service des fonctionnaires stagiaires doit être revu à la baisse et le forfait de 3 heures d'AS rétabli sur toute l'année scolaire. Les stagiaires seraient alors affectés sur 4h+3h d'AS avec de la co-intervention et/ou des stages de pratique accompagnée.

Il faut pouvoir assurer une formation spécifique gratuite aux collés du concours ayant réussi leur première année de master.

La formation initiale adaptée, destinée aux détenteurs d'un master 2 MEEF ou autre, aux Ex non titulaires doit être dotée de moyens spécifiques, afin de répondre réellement aux besoins, ce qui n'est nullement le cas aujourd'hui. Une année de formation adaptée non diplômante avec plusieurs possibilités de parcours, doit être réfléchi pour répondre aux besoins de l'enseignant.

Afin d'envisager une entrée dans le métier sereine et laissant au jeune fonctionnaire un temps de formation et d'analyse des pratiques, il est nécessaire d'obtenir un mi-temps pour les T1, avec un complément de formation sur l'autre mi-temps en lien avec la FPC. Des visites conseils doivent être mises en place dans le cadre de l'accompagnement au cours des premières années d'enseignement.

Les stagiaires doivent être revalorisés et bénéficier d'aides au logement et aux déplacements, l'IFF étant insuffisante au regard de l'éloignement de l'ESPE pour certains.

A Jeunesse et Sports, la formation initiale statutaire des profs de sport et CTPS a été modifiée à l'été 2016. Le SNEP-FSU dénonce la diminution du nombre de formations techniques et pédagogiques, pourtant nécessaires pour renforcer l'expertise des stagiaires et leur reconnaissance dans le milieu professionnel, au profit de modules centrés sur l'application de dispositifs interministériels où le professeur de sport / CTPS deviendrait un fonctionnaire polyvalent.

### **Concours spéciaux**

En conformité avec la loi sur la recherche, le ministère a créé une agrégation et un CAPEPS spéciaux pour les titulaires d'un doctorat. Outre le fait que le SNEP FSU est en désaccord sur le fait que les postes à pourvoir au concours seront pris sur le nombre global de postes offerts, il s'agira d'être vigilants, afin que l'ensemble des postes qui ne seraient pas pourvus soient bien reversés au concours externe, comme cela est prévu dans les décrets.

Cela ne doit pas être une nouvelle voie de recrutement pour des postes spécifiques post BAC ou pour le supérieur.

### **STAPS**

La filière STAPS est une filière très attractive et nombre de bacheliers ne peuvent pas y entrer, puisque les capacités d'accueil sont limitées. La baisse des moyens financiers et humains pour les universités impacte les maquettes et les contenus, empêche toute augmentation des capacités d'accueil et favorise l'implantation de formations privées. Par ailleurs, il conviendrait de créer dans chaque académie, DOM et COM, un STAPS ou une

antenne. Le système APB, le tirage au sort, sont des systèmes condamnables, puisque chacun doit pouvoir accéder à la filière de l'enseignement supérieur de son choix. Le manque de moyens conduit à un échec massif d'étudiants en fin de premier semestre de licence 1. Les moyens humains et financiers (intégrant les équipements sportifs indispensables à l'enseignement des APSA) doivent être revus à la hausse, afin de permettre l'accès de tous les élèves le souhaitant, à cette filière et d'en garantir leur réussite. Il est nécessaire d'interroger la nature des enseignements, notamment l'usage du numérique qui se fait au détriment du présentiel et celle des évaluations (QCM...).

Il y a actuellement moins d'un tiers de filles en STAPS, seulement 25% en L1 en 2015, certaines promotions à 10% en 2016. Au CAPEPS, la diminution se poursuit avec seulement 31,7% de femmes reçues en 2016, alors qu'actuellement, il y a 44% de femmes dans la profession. Cette situation aura des conséquences inévitables sur la répartition femme/homme dans les métiers du sport et de l'EPS. Il est nécessaire, pour résoudre simultanément les deux questions, de mieux informer en amont (au lycée) sur l'accès aux STAPS (niveau scolaire et sportif requis, le rôle des options et sections sportives, lutte contre les stéréotypes sexués) et sur les débouchés des diverses filières.

Le SNEP-FSU se doit de mettre les moyens pour étudier ce phénomène avec les partenaires universitaires, questionner les services des rectorats en charge du logiciel APB sur les choix d'orientation en STAPS des bacheliers et bachelières et leur affectation finale, afin de proposer des solutions pour remédier à la désaffectation des filles pour notre métier.

*Pour rappel, le SNEP FSU fait toujours siens les mandats Corpo des précédents congrès pour les enseignants affectés dans l'enseignement supérieur (STAPS, SUAPS-GE, ESPÉ,...).*

### **Évaluation - Titularisation**

Le suivi des stagiaires est assuré dans une logique de formation et non d'évaluation. Les stagiaires doivent être alertés en cas de difficultés et bénéficier d'aide dans l'objectif d'être titularisé. Les stagiaires qui, à l'issue de leur stage ne sont pas titularisés, doivent pouvoir bénéficier d'aides adaptées, dans l'objectif d'être titularisés. L'augmentation sensible du nombre de licenciements à la fin de la première année, depuis la mise en place de la réforme, doit interroger et des mesures doivent être prises pour assurer transparence et égalité : des avis de titularisation des différents évaluateurs qui ne soient pas binaires, un entretien de jury cadré avec un compte-rendu transmis aux intéressés et une CAPA d'examen des refus de titularisation chez les PEPS, sur le même modèle que chez les agrégés.

### **Les formateurs**

Des équipes pluri-catégorielles de formateurs/trices (maîtres de conférence, formateurs à temps plein, à temps partagés, tuteurs) accompagnent étudiants et stagiaires. Ces équipes doivent disposer de temps de concertation et de formation en lien avec la recherche. Les tuteurs sont formés, déchargés et rémunérés. La création de la fonction de formateur académique et du Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Formateur Académique (CAFFA) répond au besoin de reconnaissance de ces missions, mais en l'état, leurs conditions d'exercice sont insatisfaisantes (décharge et rémunération insuffisante). Le CAFFA doit être accessible à tout enseignant-e qui le souhaite, cela suppose une formation pour le préparer, une véritable transparence des appels à candidature et un cadrage des épreuves. Les formateurs certifiés CAFFA ne sont en aucun cas un échelon hiérarchique supplémentaire, ils constituent au contraire un vivier de formateurs qui doit être le plus large possible. Des relations étroites entre préparation au CAFFA et master de formation de formateurs (formation diplômante), doivent permettre le développement de recherche en EPS et des collaborations entre chercheurs et praticiens. L'accès à ces masters de formateur doit être favorisé pour tous les personnels (VAE, financement et congés de formation).

### **Les ESPÉ**

Le bilan des ESPÉ n'est pas à la hauteur des ambitions : grande disparité sur le territoire (contenus, volumes de formation, modalités d'évaluations), manque de moyens, problème d'organisation, modalités électorales ne permettant pas l'investissement et la représentativité des usagers, des formateurs et personnels de l'ESPE. Ces écoles ont besoin de moyens spécifiques qui permettent d'améliorer les conditions d'études et de travail des formateurs-trices, d'éviter les concurrences, notamment entre STAPS et ESPE, et d'impulser une dynamique nouvelle, dans laquelle tous les partenaires sont écoutés et traités à égalité. Il y a urgence pour un cadrage national des ESPÉ.



## **La formation continue au service de l'enseignant concepteur et non un outil de formatage : un droit à reconquérir**

L'accompagnement collectif et individuel, décidé dans le cadre de la mise en place de la nouvelle carrière s'il est appliqué dans l'intérêt des enseignants peut, en partie, répondre à cet objectif. Mais l'expérience de 2015 concernant les formations collèges a révélé certaines dérives autoritaires de l'administration sous couvert de la mise en conformité des enseignants aux réformes engagées.

La FPC est un droit qui doit s'exercer sur le temps de travail. Elle permet à l'enseignant de se former, d'approfondir ses connaissances, d'analyser ses pratiques... L'objectif majeur reste le développement professionnel des enseignants pour faire réussir tous les élèves. La tendance actuelle à diminuer les moyens alloués à la formation, à user de la formation à distance et à proposer du transdisciplinaire au détriment du disciplinaire (APSA) doit être repensée au service des enseignants pour répondre à leurs besoins. Ceux-ci doivent être re-associés à la construction et l'animation de la FPC, rémunérés en conséquence, afin de mettre en œuvre une formation qui articule pratiques et échanges, sur différentes conceptions didactiques et pédagogiques.

La formation remise à niveau PSC1 doit être dispensée régulièrement à tous les collègues dans le cadre de la FC.

Le SNEP-FSU, depuis plusieurs années, s'est engagé pour redonner à la profession des outils de réflexion autour des contenus, des APSA, des programmes, en organisant des stages, des colloques et en adressant à tous les syndiqués la revue ContrePied, en collaboration avec le Centre EPS & Société ; l'objectif étant de recréer des espaces de débat professionnel autour de la discipline et du métier, et engager une dynamique militante pour reconquérir un espace autogéré de formation au service des collègues.

La formation professionnelle est un droit qu'il nous faut reconquérir et améliorer.

Il est donc nécessaire de multiplier les initiatives pour :

- Le SNEP-FSU, doit s'emparer du nouveau dispositif Compte Personnel d'Activité pour que cette mesure soit effective.
- Obtenir une revalorisation significative des moyens attribués à la FPC.
- Obtenir, a minima, que chacun-e bénéficie de 5 jours de FPC par an pouvant être « massée », prioritairement sur les contenus des APSA.
- Retirer le droit aux chefs d'établissement d'émettre un avis sur les stages demandés.
- Refuser toute FOAD (Formation à distance) conçue autrement que comme simple complément à une formation continue en présentiel.
- Rétablir des stages de secteur géographique, avec un-e coordonnateur-trice disposant d'une décharge.
- Offrir à tous-toutes la possibilité, sous forme de décharge horaire, de s'investir dans des équipes de recherche qui elle-même doit être développée et financée sur des projets, dont la finalité est l'enseignement.
- Établir, dans le cadre de l'accompagnement individuel, les besoins réels de l'enseignant, pour lui apporter des solutions adaptées, dans le cadre notamment de la formation continue.
- Prendre en compte les besoins réels des enseignants dans le cadre de l'accompagnement collectif. L'accompagnement collectif ne doit pas relever de la prescription.
- Intégrer la FPC dans les services des formateurs ESPE et STAPS, partie prenante du dispositif d'accompagnement.
- Augmenter les moyens alloués au congé formation (volume) et permettre une rémunération à la hauteur de l'indice détenu.

A Jeunesse et Sports aussi, il conviendrait de revenir à une formation continue centrée sur les APS et les besoins des agents, alors que les offres actuelles sont essentiellement interministérielles et centrées sur la bureautique ou l'adaptation aux changements générés par la Réforme Territoriale.

## **Continuité du service public : un enjeu pour les missions et les personnels !**

**TZR une fonction mal reconnue :**

Le remplacement est un besoin permanent du service public de l'Éducation. Il devrait permettre d'assurer la continuité de l'enseignement et les droits à la formation et aux congés des collègues. Il doit être effectué par des personnels titulaires et qualifiés. A travers l'instauration de dispositifs de gestion déconcentrée (TZR, non-titulaires, remplacement à l'interne), l'administration fait du remplacement une variable d'ajustement. Aujourd'hui, la couverture des besoins en remplacement n'est pas assurée sur tout le territoire. La circulaire parue au BO du jeudi 16 mars qui relance le dispositif « De Robien » doit être abrogée.

Les difficultés inhérentes à la fonction de TZR, combinées à des choix de gestion, entraînent des conditions d'exercice dégradées. Bien que les situations soient diverses selon les académies, partout les TZR rencontrent de grandes difficultés à faire respecter leurs droits, subissent gestion managériale, isolement, pressions hiérarchiques, affectations sur plusieurs établissements ou hors-zone, retard dans le déroulement de carrière... Cela engendre une augmentation de la pénibilité de la fonction et une souffrance des personnels en découle, combinée à l'absence de perspective de sortie de la fonction de TZR.

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

L'intervention du SNEP-FSU doit se développer dans les CHS-CT afin qu'un travail de prévention aux risques professionnels spécifiques aux TZR soit mis en œuvre.

Il est urgent de redonner de l'attractivité aux missions de remplacement par une meilleure reconnaissance professionnelle, par l'amélioration des conditions de travail, d'indemnités, par des affectations prononcées dans un cadre paritaire ; par l'instauration de bonifications dans les barèmes de mutation Inter et Intra en vue d'une stabilisation, et par la prise en compte de la spécificité de la mission dans la carrière.

La continuité du service public exige la programmation d'un plan pluriannuel de recrutement ambitieux. Pour cela, le SNEP-FSU intervient, entre autres, pour la création de postes de TZR chargés de suppléances, à hauteur de 10% du volume des personnels en fonction en établissement, en respectant un équilibre par zone réduite, et particulièrement dans les territoires et départements d'Outre-Mer, notamment à Mayotte et en Guyane qui ne bénéficient d'aucun TZR, ce qui va à l'encontre de l'égalité réelle.

Le travail du Groupe National du SNEP-FSU doit se poursuivre et permettre la réflexion entre académies et l'élaboration d'outils à destination des responsables académiques TZR et des S3 pour développer l'animation de la vie syndicale avec et en direction des TZR.

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

### **Pour en finir avec la précarité**

Que ce soit aux ministères de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, des Affaires Étrangères, de l'Agriculture, comme au ministère de la Jeunesse et Sports, l'État continue d'avoir recours massivement aux personnels non titulaires.

Ces collègues connaissent des conditions d'exercice rendues de plus en plus difficiles par la multiplication des établissements, des contrats successifs, l'éloignement des affectations, les rémunérations indécentes...

Il est temps d'en finir avec cette situation. L'État doit cesser de recourir à la précarité, y compris le CDI, pour assurer ses missions pérennes. Des solutions doivent être apportées pour rendre nos métiers attractifs, pour augmenter le nombre de postes aux concours et, dans le même temps, assurer aux personnels précaires déjà employés, la garantie de réemploi, un accès à emploi statutaire (titularisation) par le biais d'un véritable plan de résorption de la précarité avec des voies diversifiées en fonction de l'ancienneté acquise et assorties de formation.

Les deux dernières sessions du concours réservé ont confirmé l'insuffisance de la loi Sauvadet à assurer l'accès au statut et son incapacité à résorber la précarité. La prolongation de deux ans, arrachée au gouvernement,

maintenant des conditions d'éligibilité trop restrictives, aura donc un effet limité. Nous demandons l'élargissement des conditions d'accès à ce dispositif de titularisation y compris aux non titulaires des établissements français à l'étranger.

La possibilité de recruter (à titre exceptionnel) au niveau bac +2 n'est pas acceptable pour répondre à la situation de certains territoires, car elle exonère les pouvoirs publics de la mise en œuvre de politiques de qualification de l'ensemble de la population. Cela passe notamment par des recrutements abondés aux différents concours. Il convient également, dans ce cadre transitoire, d'améliorer les droits des personnels non titulaires dans le cadre des CCPA\* aux compétences élargies (rémunération, reclassement, prise en compte de l'ancienneté, rachat des années pour la retraite et transparence dans la gestion, garantie de réemploi...).

Le SNEP-FSU demande la création d'une CCPN\*, le renforcement du rôle des CCP\* dont la consultation doit être rendue obligatoire à l'instar du rôle des CAP (affectation selon des règles transparentes, réemploi, avancement, attribution des congés formation...). Il combattra toute réduction de la quotité de service d'un CDI, comme la conclusion de CDI à temps incomplet. Il dénoncera toutes les modifications de contrat où les diminutions de quotité horaire seront abusives (HSA dans la discipline, emploi d'un autre contractuel...), notamment la baisse d'un CDD juste avant le passage au CDI. Le droit à changer d'académie avec maintien de l'ancienneté sans baisse de rémunération doit être respecté et les demandes examinées en CCPN.

Pour tous-toutes les lauréat-e-s de concours, la participation au mouvement national devra reconnaître leur ancienneté de service

Par le décret n°2016-1171 du 29 août 2016, portant sur les conditions d'emploi, de travail et de rémunération, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2016, le ministère a engagé une rénovation du cadre de gestion abrogeant les vacances et fixant des règles, dont l'application relèvera des recteurs. La circulaire en cours de publication précisera que les ORS doivent être identiques à celles des titulaires, contrats pour un besoin à l'année établis courant septembre se terminant la veille de la rentrée scolaire suivante, regroupement en 2 catégories en fonction des qualifications, rémunérations encadrées. Toutefois, des injustices persistent : le ministère refuse d'accorder l'heure de réduction en cas de complément de service si le service est à temps incomplet, ou s'il ne correspond pas à un besoin couvrant la durée de l'année scolaire et ces personnels sont en pratique exclus du remboursement des frais de mission pour les affectations à l'année sur un établissement, comme pour les suppléances de courte et de moyenne durées. Le SNEP-FSU avec ses partenaires, veillera à l'application de la circulaire.

A Jeunesse et Sports, si la plupart des profs de sport non titulaires éligibles au dispositif Sauvadet 1 ont bien été titularisés, il convient désormais d'ouvrir les conditions d'éligibilité pour permettre à ceux qui n'étaient pas éligibles à l'époque (pb/dates) d'accéder à un emploi de titulaire.

En tout état de cause, il conviendrait d'arrêter de recourir à des emplois précaires sur des missions pérennes (notamment en CREPS), en ouvrant davantage de postes aux concours externe et interne.

\*CCP = Commission Consultative Paritaire.

## **Le droit à une mutation choisie plus que jamais d'actualité**

Depuis notre dernier congrès, nous n'aurons pas obtenu d'avancée sur ce dossier alors que le ministère annonçait une transition. Compte-tenu des annonces faites ici ou là (régionalisation des concours, recrutement par les chefs d'établissements,...), il convient de réaffirmer haut et fort notre mandat d'un retour à un mouvement national unifié en un seul temps, accompagné d'un rééquilibrage des barèmes, pour permettre à chacune et chacun de pouvoir bénéficier d'une mutation dans des délais raisonnables, tout en assurant la présence d'enseignants sur tout le territoire. Par ailleurs, le CIMM devenant une priorité légale, le SNEP-FSU revendique le traitement paritaire de cette bonification, notamment au travers d'un GT national. Pour obtenir des avancées, il convient de construire le rapport de force avec les personnels, pour que cette opération de gestion, qui touche 10% de la profession chaque année, trouve rapidement des évolutions positives, au risque

que cette question impacte plus sérieusement l'attractivité de nos métiers.

C'est pourquoi il nous semble urgent de transformer ce mouvement national à gestion déconcentrée source d'angoisse, de déception et d'amertume pour de nombreux demandeurs. Cette transformation pourra permettre de répondre plus précisément aux priorités légales mais aussi au droit de chacun et chacune d'obtenir une mutation choisie.

Le SNEP-FSU se mandate pour qu'une étude approfondie sur un mouvement interdépartemental avec un barème ré-équilibré s'engage avec toutes les académies puis avec nos partenaires syndicaux du second degré.

### **Retraité-es, urgence à revaloriser les pensions**

Depuis la désindexation des pensions sur les salaires en 2004, la mise en place de mesures tout aussi injustes que scandaleuses (CASA, suppression de la ½ part aux veuves et veufs ayant élevé un enfant, la fiscalisation de la majoration de 10% pour les personnes ayant eu au moins 3 enfants...), les pensions sont en constante diminution alors que le coût de la vie ne cesse d'augmenter. Depuis 2013, ce recul du pouvoir d'achat s'est à nouveau accentué. Il est urgent de revenir sur ces dégradations et d'obtenir la ré-indexation des pensions sur le salaire moyen des actifs et ainsi redonner tout son sens à la notion de salaire continué. Il faut revenir sur la CASA et les mesures fiscales, en trouvant d'autres financements pour assurer aux retraité-es le droit à une retraite décente.

Le SNEP-FSU demande également que la loi Autonomie Solidarité Vieillesse soit améliorée pour prendre en compte toutes les personnes âgées quels que soient leurs revenus, dans le cadre d'une solidarité intergénérationnelle. Par ailleurs, les retraités, solidaires des actifs, considèrent que pour eux, comme pour l'ensemble de la population, le développement de l'emploi public et de services publics de qualité et de proximité, notamment de santé et d'action sociale, sont des éléments essentiels de l'amélioration des conditions de vie de toute la population.

#### **RÉSULTAT DES VOTES :**

**Nombre de Votants : 195**

**Pour : 193**

**Contre : 0**

**Abstention : 2**

**Refus de vote : 0**

**Adopté à 98,97%**