- L'entrée dans la carrière -

▶ Les recrutements

1. Le niveau II (licence ou maîtrise) est aujourd'hui la base du recrutement de tout enseignant.
2. L'année de préparation aux concours et de stage doit être validée au niveau master (niveau A² de la grille indiciaire).
3. Nous demandons que l'on puisse préparer simultanément le diplôme et le concours. Le lauréat est fonctionnaire stagiaire durant les deux années de formation.
4. 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.
5. 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.
6. 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

7. Pour les étudiants : l'enseignement supérieur est le reflet de la sélection sociale.
8. Nous demandons la revalorisation conséquente et l'extension des bourses, la gratuité des droits d'inscription, 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.
9. 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^{ème} voie.
10. 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

11. On pourrait envisager une épreuve commune à tous les concours du 1^{er} et du 2nd degrés sur la connaissance et les enjeux du système éducatif avec une préparation adaptée à la diversité des parcours des candidats.
12. Dans le 1^{er} degré, on doit pouvoir se porter candidat sur une ou plusieurs académies à partir d'un concours national.

Remarques :

Notre revendication doit prendre en compte la diversité des différents parcours professionnels possibles.

Il est important notamment que le candidat au concours possède quelques éléments sur l'organisation du système éducatif avant de s'engager dans la formation.

Projet de repères revendicatifs
Soumis au vote du Conseil National de l'Union d'octobre 2006

Les non-titulaires

13. Nous revendiquons le réemploi sans rupture des non titulaires, leur titularisation sans concours ni examen professionnel avec une formation adaptée en IUFM.
14. Nous sommes opposés au recrutement de non-titulaires dans l'Éducation nationale.
15. Nous revendiquons le réemploi sans rupture des non-titulaires déjà recrutés. Nous revendiquons leur stagiarisation, leur formation (différenciée suivant les parcours) puis leur titularisation sans concours ni examen professionnel et sans conditions de nationalité.
16. Ces mesures doivent être accessibles à tous les enseignants étrangers.

Remarque :

Le débat à la Commission exécutive a également porté sur une durée minimum nécessaire ou non à notre revendication de titularisation sans concours. Ce sera un des points à trancher au Conseil National de l'Union : faut-il, par exemple, indiquer « nous revendiquons leur stagiarisation après 3 ans de service public ? »

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

17. 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.

Validation titularisation : des droits nouveaux

18. 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.
19. 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.
20. 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 redoublement avec un suivi et une formation adaptée pour les stagiaires en difficulté. Les décisions 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

21. 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.

Projet de repères revendicatifs
Soumis au vote du Conseil National de l'Union d'octobre 2006

22. 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
23. 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 1er 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

24. La procédure de détachement a été jusqu'à présent minimisée par l'administration.
25. Il est nécessaire de la réactiver et de l'élargir, notamment en **augmentant le nombre de possibilités et en simplifiant les modalités d'accès.**
26. 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

27. 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

28. 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.
29. 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.
30. 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.

Projet de repères revendicatifs
Soumis au vote du Conseil National de l'Union d'octobre 2006

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

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

Le suivi de la formation

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

La fonction conseil

33. 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.

34. Nous revendiquons la reconnaissance de cette tâche dans le second degré par des mesures réglementaires avec décharge de service et bonifications indiciaires.

35. 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.

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

Remarque :

Faut-il proposer une formation à ceux qui sont affectés dans des classes difficiles ou faut-il proposer des conditions d'exercice améliorées ?

Les aides financières.

37. 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.

38. 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.

39. Nous demandons l'application de cette mesure.

Projet de repères revendicatifs
Soumis au vote du Conseil National de l'Union d'octobre 2006

▶ Le reclassement

40. 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 définit, 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 dernières années d'étude.

|| **Remarque :**

A combien faut-il fixer le nombre d'années d'étude ? (3 ?)

41. 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.
42. Les reclassements afférents à toutes ces intégrations doivent s'opérer exclusivement par le reclassement par reconstitution de carrière.
43. 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...
44. 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.
45. Les stagiaires du premier degré doivent être reclassés dès la première année.
46. 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.
47. 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 -

▶ La carrière

48. Nous réaffirmons notre attachement à la qualification collective des personnels, au traitement égalitaire des carrières, et notre opposition à toute mesure d'individualisation.
49. 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).
50. 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.

Remarque :

1°. Faut-il un bornage indiciaire à la place d'un bornage en salaire ?

2°. Sur les montants indiqués, le calcul du 1^{er} niveau de qualification il y a 20 ans,...

51. 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.

Echelons	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
15 ^e		

Remarque :

Le débat a porté sur la nécessité ou non de faire figurer une grille de référence dans les repères revendicatifs.

- La Mobilité -

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

52. 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.
53. 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.
- (...)¹
54. Nous réaffirmons que tous les emplois existants doivent être traduits en postes et mis au mouvement.
55. Nous revendiquons l'affectation des personnels sur des postes à titre définitif.
56. Nous revendiquons pour les « précaires », le droit de refuser une affectation hors vœux.
57. Nous revendiquons la notion de « mobilité choisie » dans un cadre de garanties collectives.
58. 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

59. 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.
60. Ces périodes de respiration doivent être reconnues, validées et intégrées dans la carrière (VAE).
61. 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 ?
62. 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

63. 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,

¹ Faut-il mettre l'intégralité des repères ?

Projet de repères revendicatifs
Soumis au vote du Conseil National de l'Union d'octobre 2006

- l'augmentation des détachements et la simplification des procédures,
- l'amélioration de l'information et du conseil.

64. Même si aujourd'hui des outils semblent être à la disposition des personnels, les moyens n'existent plus.

Congé formation professionnelle

65. Nous revendiquons :

- . le respect du droit triennal,
- . l'augmentation du nombre de contrats annuels d'étude,
- . la considération, comme service effectif, du congé formation pendant le congé parental,
- . l'extension de ce congé à toute la Fonction publique (FPE, hospitalière, collectivités territoriales).

Congé mobilité

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

- Les fins de carrières-

67. 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").

68. 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.

69. Ce principe constitue une nouvelle forme de détachement.

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

71. 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,

72. 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.