RÉSOLUTIONS

DU SYNDICAT NATIONAL DES INFIRMIER.ES DE L'ÉDUCATION NATIONALE

VII° CONGRÈS
17/18 DÉCEMBRE 2025

SNFOIEN

LES REVENDICATIONS

1. **Revendications générales**
2. **Les conditions de travail des agents infirmiers**
3. **La retraite : c'est 60 ans à taux plein avec 37,5 annuités**
4. **Rejet de la loi de transformation de la fonction publique**
5. **Loi 3DS et décentralisation**
6. **Assises de la santé scolaire = refondation de la santé scolaire**
7. **Loi infirmière votée en juin 2025**
8. **Carrière / salaire / traitement**
9. **Rifseep (IFSE / CIA)**
10. **NBI dite « handicap »**
11. **B.O / Organisation des soins et des urgences**
12. **Missions et postes**
13. **INFENES contractuel.les**
14. **Crises sanitaires**
15. **Temps partiels / Remplacements**
16. **Promotion de la santé / Éducation à la santé**
17. **INFENES en catégorie B**
18. **Frais de déplacements et repas**
19. **Matériel / outils professionnels**
20. **Ordre National Infirmier (ONI)**
21. **Formation / Supervision**
22. **Logiciels et applications numériques légaux**
23. **ICTD (IDE conseillères techniques auprès des DASEN)**
24. **Action sociale en faveur des personnels**
25. **Emploi de réadaptation et reclassement / CLM / CLD / CMO / Congés maternité / Handicap**
26. **A.E.F.E (Agence pour l'enseignement français à l'étranger)**

Les résolutions ont été votées **A L'UNANIMITE** des INFENES délégué.es lors du VII° congrés du SNFOIEN les 17 et 18 décembre 2025 à Angers.

1. REVENDICATIONS GENERALES

Le SNFOIEN réuni en congrès réaffirme son caractère **indépendant et libre.**

Les décisions du SNFOIEN sont souveraines et relèvent uniquement de la discussion et des votes au sein de ses propres instances.

Ce sont les adhésions et cotisations de ses adhérents qui permettent au SNFOIEN cette liberté et indépendance.

Le SNFOIEN rappelle son organisation en confédération Force Ouvrière et fédération (FNEC FP FO). Avec sa fédération générale des fonctionnaires, FO est le **1er syndicat de la fonction publique d'État.**

Le SNFOIEN a pour objectif la **défense des intérêts matériels et moraux des agents infirmiers** de l'Éducation nationale. Il les représente, quelles que soient leurs appartenances religieuses, politiques ou philosophiques.

Le SNFOIEN réaffirme son indépendance par rapport à tous partis politiques, associations ou groupes philosophiques ou religieux. Il réitère son adhésion à la charte d'Amiens. Quels que soient les partis politiques au pouvoir, le SNFOIEN luttera jusqu'à la satisfaction de toutes les revendications.

Le SNFOIEN inscrit son action sur la base du droit de revendiquer. Les INFENES qui croulent sous les missions et la charge de travail ont de plus en plus de mal à trouver le temps et l'énergie pour connaître leurs droits et se défendre. On observe aussi, des résistances ou pressions de l'administration concernant les droits syndicaux des agents ou militants (refus d'ASA ou commentaires pressurisant en lien avec les réunions syndicales par exemple).

Le SNFOIEN exige :

- une école publique, laïque, gratuite sur tout le territoire
- le strict respect des droits syndicaux des agents ou des militants sans aucune pression hiérarchique
- que les rectorats fassent appliquer le droit syndical sans aucun frein.

Le SNFOIEN s'inscrit dans un mouvement de défense des droits existants des INFENES, pour la reconquête de ceux remis en cause et pour acquérir de nouveaux droits en fonction de l'actualité. Son rôle d'aider à **l'organisation de la résistance et la lutte des personnels.**

Le SNFOIEN est très attaché à **recueillir et porter les mandats de ses syndiqués** de plus en plus nombreux en les sollicitant et les réunissant pour faire vivre réellement la **démocratie**.

Le SNFOIEN a à cœur de privilégier l'action intersyndicale lorsque cela est possible et dans l'intérêt de toutes les infirmières de l'Éducation nationale.



Le SNFOIEN refuse la logique du pseudo « dialogue social » qui vise à faire croire aux agents que les décisions de l'administration sont validées par le syndicat. En ce sens, nous rejetons la volonté des ministères de faire, des organisations syndicales, un corps intermédiaire chargé de « co-construire » la politique gouvernementale. Le SNFOIEN dénonce les "groupes de travail" qui trop souvent ne sont que des réunions d'information de décisions de l'administration qui ne prennent pas en compte les revendications des personnels et ont pour objectif de "cocher la case" du dialogue social.

Depuis notre dernier congrès, en juin 2023, 8 ministres de l'en se sont succédé, mais l'objectif reste le même : le démantèlement de l'école et la destruction des statuts. Le service public est le patrimoine de ceux qui n'en ont pas. Il est l'outil de la démocratie et de la République.

Le SNFOIEN poursuivra sa lutte sans relâche **contre la casse du service public et la remise en cause des statuts .**



Le SNFOIEN revendique :

- l'augmentation du point d'indice, chaque année, harmonisé avec l'inflation
- l'augmentation générale des salaires pour rattraper des 32% de perte de pouvoir d'achat depuis 2000
- une véritable médecine du travail à destination des personnels avec une visite médicale systématique tous les 2 ans pour tous les agents et/ou à la demande de l'agent
- une véritable politique de prévention primaire, qui reste la meilleure stratégie pour éviter les RPS (risques psycho-sociaux).
- une action sociale avec un alignement des sommes allouées sur le ministère le plus favorable pour l'agent, y compris pour tous les personnels contractuels
- la suppression du jour de carence en cas d'absence pour maladie
- l'abrogation de la loi de la sécurité sociale sur les 10% de pénalité des CMO. Dans une profession fortement féminisée, les conséquences de ces mesures, sur les congés maladie durant la grossesse hors congés maternité, sont encore plus impactantes
- son attachement aux principes fondateurs de la Sécurité Sociale de 1945 qui rembourse à 100 % les soins.
- son opposition à l'encadrement des dépenses d'assurance maladie qui impose asphyxie financière pour l'hôpital public, fermeture de lits et de services, déremboursement de médicaments, ce qui entraîne un transfert inacceptable vers les régimes complémentaires
- son opposition à l'obligation d'adhésion à la PSC (protection sociale complémentaire) qui remet en cause le libre choix de l'agent

2. LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES AGENTS INFIRMIERS

Les INFENES sont exposés à de nombreux risques professionnels, de par la nature de leur fonction et en raison de leurs conditions de travail, ayant par définition des impacts sur leur santé physique et psychique.

Risques d'agression, d'incivilité ou lors de la gestion de crises d'élèves ou de parents en difficulté

Charge émotionnelle liée à notre travail :

- Exposition constante à des problématiques lourdes (harcèlement, violences intrafamiliales, violences sexuelles, troubles psychiques, mal-être), nécessitant une écoute et une gestion émotionnelle intenses et répétées

- L'INFENES est souvent le seul professionnel de santé de l'établissement, qui porte la responsabilité des décisions en cas d'urgence ou de situation psychosociale critique (protection de l'enfance, suicide, crise majeure) ne pouvant échanger avec des professionnels du même corps

- Nécessité de naviguer entre le rôle de soignant (code de santé publique) et le rôle institutionnel (code de l'éducation).

- Difficultés à protéger le **secret professionnel** et à concilier les exigences de l'équipe éducative (limite du secret partagé)

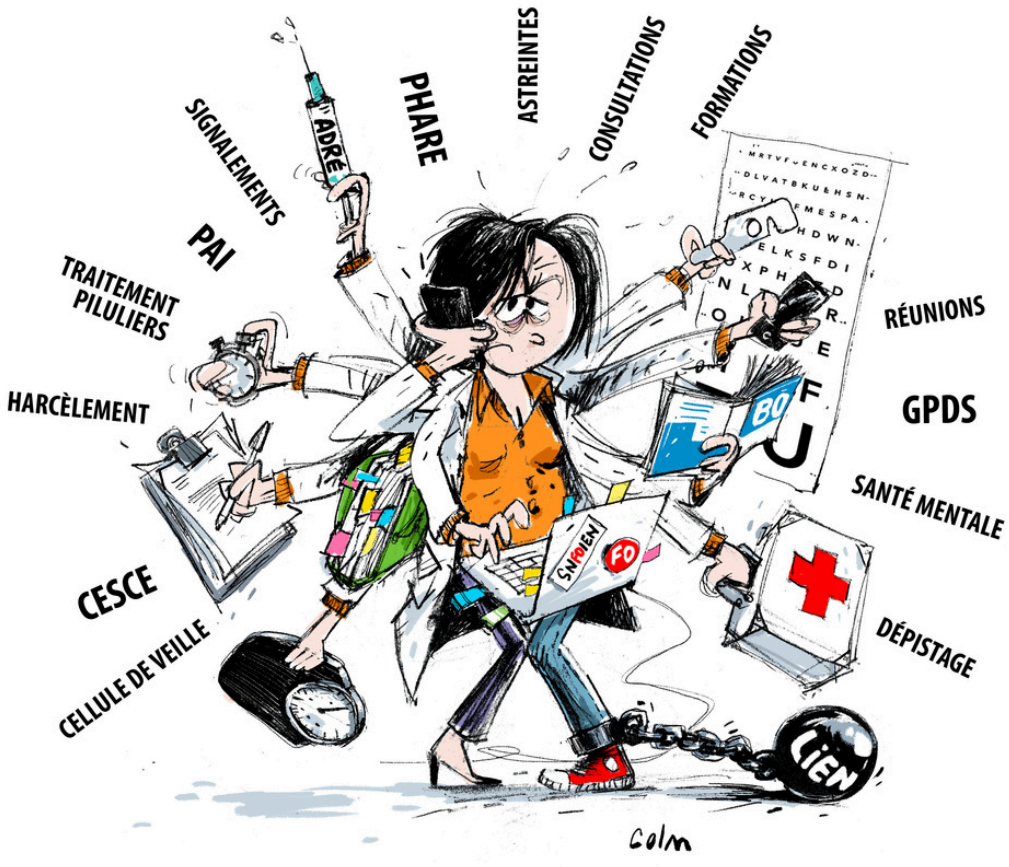
Responsabilités juridiques :

- Gestion de l'urgence sans renouvellement du DPC (développement professionnel continu) pourtant obligatoire
- Nécessité de garantir la qualité du soin délivré
- respect du secret professionnel et secret partagé
- Traçabilité du travail
- Application des directives des décrets (dépistage 12e année, contraception d'urgence …)

Contraintes organisationnelles :

- L'interruption des tâches afin de répondre aux demandes urgentes de consultations infirmières et aux différentes réunions
- Les singularités d'affectation (poste mixte, inter-degré, internat) engendre une fragmentation du travail, ainsi qu'une dilution de la présence ou de la disponibilité de la tâche, nuisant à l'efficacité du service rendu.
- L'étendue des missions (soins techniques et relationnels, urgences, consultations, bilans et suivis infirmiers, PAI, éducation à la santé, rôle de conseils en santé)
- La demande face aux tâches est, dans la grande majorité des cas, supérieure au temps disponible imposant un sentiment insécurité professionnelle et une perte de sens dans le travail
- Les missions administratives réglementaires ou imposées (LIEN, Pronote, PAI, fiches d'urgences …) prennent une place importante au détriment de la prise en charge d'élèves.
- Le manque de temps pour réaliser les actions de prévention ou le travail en réseau, dû à l'urgence quotidienne et à la gestion des soins immédiats. L'infirmerie se transformant de plus en plus souvent en centre de soin
- En inter-degrés, la nécessité d'être présent dans plusieurs établissements distincts réduit le temps consacré à chaque site et intensifie les facteurs de stress au travail afin de gérer toutes les missions en une temporalité limitée.
- Les nombreuses sollicitations pour des consultations infirmières diverses limitent la bonne réalisation des visites de dépistages infirmiers obligatoires de la 12e année, mais aussi la qualité des prises en charge des soins relationnels.
- Il en est de même lorsque ces sollicitations imposent des conditions de travail dégradées pour les INFENES qui participent à la visite médicale d'aptitude au travail sur machines dangereuses
- l'obligation de logement par Nécessité Absolue de Service (NAS) pour assurer les astreintes peut générer une difficulté de séparation entre vie professionnelle et vie privée, et ce, même en dehors des plages d'intervention. Les conditions de logements peuvent être dégradées pouvant présenter des problématiques en termes de santé du personnel infirmier et de leurs familles.

- Le SNFOIEN dénonce la dégradation des conditions de travail qui aboutit à une augmentation significative des accidents de service dus à des situations de burn-out et d'épuisement psychologique au travail.
- Le SNFOIEN condamne avec force les pressions exercées par l'institution qui cherche à transférer la responsabilité des RPS vers une origine individuelle culpabilisante et génératrice d'auto censure.
- Le SNFOIEN demande la reconnaissance du burn-out en tant que maladie professionnelle



3 . LA RETRAITE : C'EST 60 ANS À TAUX PLEIN AVEC 37.5 ANNUITÉS

Le VI° congrès du SNFOIEN se réunissait, en juin 2023, au terme d'une période de cinq mois de mobilisation pour l'abrogation de la réforme Macron-Borne des retraites repoussant l'âge légal de départ à 64 ans et accélérant l'allongement de la durée de cotisation à 43 annuités et conserver la retraite pour carrière longue. Dénonçant le passage en force du gouvernement, ayant imposé la réforme par le recours au 49.3, puis la promulgation de la loi, les INFENES ont défilé dans de nombreux cortèges partout en France contre cette réforme.

Cette réforme nous pénalise particulièrement, du fait d'une profession féminisée et en grande majorité à temps partiel - ce qui retarde souvent de plusieurs années la possibilité de départ à la retraite à taux plein.

La pénibilité (notamment sur le plan psycho-social) de notre profession à l'Éducation nationale n'est pas reconnue, à tort. En effet, la pseudo catégorie A (qui n'est pas une catégorie A type), nous a fait perdre la catégorie active et, de fait, la retraite anticipée.

Le SNFOIEN revendique :

- le retour à la retraite à 60 ans à taux plein avec 37,5 années de cotisations
- son opposition à tout nouveau recul de l'âge de départ à la retraite, d'augmentation de la durée de cotisation
- son opposition à la volonté de transformer le régime de retraite en régime par points et revendique le maintien du régime par répartition
- le maintien du calcul de la pension sur la base des six derniers mois
- le maintien du Code des pensions civiles et militaires de retraite
- la revalorisation du minimum de pension
- un revenu minimum de retraite pour tous qui ne puisse être inférieur au SMIC
- que toutes les INFENES bénéficient de la catégorie active, qu'elles soient en CAT A ou B. Cette revendication permettrait d'obtenir la retraite anticipée et de reconnaître la pénibilité de notre travail, à fortiori dans un corps à dominante féminine, dont on sait que les carrières sont hachées et les retraites misérables et indécentes.

4 . REJET DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le SNFOIEN s'est opposé à la loi de transformation de la Fonction publique de 2019, qui entend mettre fin au service public, notamment avec la privatisation des missions.

Cette loi supprime les garanties statutaires des fonctionnaires avec :

- La suppression des CAP (commission administrative paritaire) de mutations et promotions laissent ces opérations opaques selon des LDG (lignes directrices de gestion) Le combat contre les LDG se matérialise dans les recours lors des opérations de mutation et d'avancement par l'intervention du syndicat à chaque niveau.

- Recrutement accru de contractuels aux contrats précaires avec les problèmes hiérarchiques qui en découlent. En 5 ans, le pourcentage d'agents contractuels dans l'EN est passé de 14.5 à 22%, ce qui n'est pas sans peser sur la casse du statut .

- L'extension des ruptures conventionnelles aux fonctionnaires, qui sous prétexte de "rendre service" sont un outil de ressource humaine visant à casser la fonction publique. Au lieu de donner des conditions de travail satisfaisantes aux agents, le ministère les pousse à partir dans l'objectif de diminuer la masse salariale.



Le SNFOIEN revendique :

- l'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique
- le rétablissement des compétences des commissions administratives paritaires afin de protéger les fonctionnaires, notamment concernant les mutations et les promotions au tableau d'avancement.

5 . LOI 3DS ET DÉCENTRALISATION

Depuis 2022 et la loi 3 DS, les INFENES se retrouvent encore sur le grill de la décentralisation. Le SNFOIEN avait déjà eu à se battre en 2020 contre la volonté du gouvernement de nous décentraliser une fois de plus. Dernièrement, le 1er ministre Lecornu « remet le couvert » notamment en nommant une ministre de l'aménagement du territoire et de la décentralisation.

Le SNFOIEN, depuis toujours, est opposé à la décentralisation, car c'est une nouvelle étape dans le processus déjà amorcé du démantèlement des services publics. Ce transfert serait synonyme de services, de missions et de traitement (encore plus) différents selon les départements et les régions en fonction des budgets alloués et des politiques sociales et de santé poursuivies dans chaque territoire.

Ce serait la fin de l'école « une et indivisible » avec une inégalité de service rendue aux élèves, et une injustice aggravée pour les agents sur leur égalité de traitement. Les mesures de départementalisation en lien avec la réforme de la santé scolaire issue des assises de mai 2025 sont pour nous l'antichambre de la décentralisation.

Les IDE appartiennent à un corps très recherché et il est probable que les présidents de conseils généraux recherchent des IDE pour leur EHPAD ou leur service de PMI (pour information, les IDE de PMI sont déjà submergés par les glissements de tâches et de missions, notamment, celles liées à la protection de l'enfance). Bien que les agents de services soient restés dans les EPLE, rien de garanti qu'il en serait de même pour nous.

Nous voyons déjà les effets préjudiciables de la déconcentration (pouvoir et autonomie donnés aux recteurs) qui ont pour conséquence de diminuer le pouvoir du ministère pour imposer ou garantir l'égalité de traitement des agents. Cette volonté d'isoler les agents en multipliant les différentes façons de les traiter serait encore plus massive en cas de décentralisation.

Le SNFOIEN revendique :

- le maintien du statut et des missions des infirmiers à l'éducation nationale
- l'abrogation de la loi 3DS.



6. ASSISES DE LA SANTÉ SCOLAIRE = REFONDATION DE LA SANTÉ SCOLAIRE

Le SNFOIEN se félicite d'avoir boycotté, avec sa fédération, les assises de la santé scolaire dont les travaux sont issus de différents rapports contestés par notre organisation et qui ont donné lieu à des annonces n'ayant rien à voir avec les revendications des personnels.
De même, nous avons refusé d'accompagner les ministres dans la mise en application de cette réforme et de participer aux derniers groupes de travail ministériels.

Le SNFOIEN dénonce la mise en place de PAP sans l'avis et la signature du médecin scolaire présenté comme des simplifications administratives mais qui consistent à masquer la pénurie de postes de médecins scolaires. Cela attaque le droit des élèves à disposer d'aménagements pédagogiques adaptés , validés par un personnel qualifié. Cette situation met, également, les personnels infirmiers en difficulté face aux incompréhensions des familles et des équipes pédagogiques.

Il en est de même de la diminution des visites médicales pour les élèves de la voie professionnelle qui remet en cause la prévention de la santé et de la sécurité des lycéens mineurs susceptibles d'utiliser des machines dangereuses ou présentant des problèmes de santé potentiellement incompatibles avec leur orientation professionnelle.

Au sujet de l'analyse personnalisée de la situation de santé des élèves par le pôle de santé, il s'agit, ni plus ni moins, de remplacer l'obligation d'une visite médicale par l'examen d'un dossier, ce qui constitue de nouveau une régression dans la politique historique de prévention de la santé, nombre d'enfants risquent de « passer entre les mailles du filet ».
Certes la visite médicale actuelle n'est pas assurée systématiquement faute de médecins en nombre suffisant, mais réduire les droits et les besoins au nom de la rigueur budgétaire est inacceptable.
Le manque de médecins n'est pas une fatalité, mais la conséquence de choix gouvernementaux successifs. Ni les élèves ni les agents ne doivent en subir les conséquences.
À chaque fois qu'une mission est retirée aux médecins, un glissement de tâche s'observe sur les INFENES.

> Le SNFOIEN revendique que les visites médicales de la 6ème année restent un droit pour l'enfant et une obligation pour le gouvernement d'en assurer l'effectivité

Pour le ministère, la signature d'une convention avec les collectivités territoriales et la CNAM permettrait la mutualisation des moyens de chacune des parties.
Pour nous, la complémentarité des personnels de santé autorisés par ces conventions « en cas de besoin » risquerait d'entraîner, de fait, des pratiques différentes selon les départements en fonction de l'état des lieux, et briserait ainsi le cadre national des missions

Concernant la santé mentale, ce dont les élèves ont besoin, ce sont des professionnels qualifiés (infirmières, ASS, PSYEN et médecins) et non des protocoles qui visent à faire porter la responsabilité du repérage et de l'orientation sur des personnels non qualifiés, formés sur "le tas" via des capsules vidéo, des webinaires ou des formations express. Celles-ci brouillent la visibilité des missions de chacun au détriment des élèves

Le problème ne réside pas dans le repérage uniquement, mais bien dans le défaut de prise en charge par des professionnels qui sont des experts.

Le SNFOIEN exige le maintien du cadre national des missions et des statuts.

Le SNFOIEN revendique :

- l'arrêt des référents en tous genres : les professionnels compétents existent, il faut les recruter autant que de besoin
- en urgence des moyens pour la pédopsychiatrie pour augmenter les places et en finir avec les listes d'attentes.
- de redonner les moyens à la sécurité sociale de financer les déplacements pour tous ceux qui ne peuvent assurer les trajets permettant des consultations aux CMP et autres lieux de soins

- son opposition à la responsabilité qui serait confiée à des adolescents voire de très jeunes adolescents via le module "AIDER » qui aurait pour objectif d'apprendre aux élèves à mieux repérer et aider leurs camarades en souffrance". Pour le SNFOIEN, cela est dangereux tant pour l'aidé que pour l'aidant.
- que le repérage et la prise en charge de la souffrance psychique reste entre les mains de professionnels médico-sociaux.

7. LOI INFIRMIÈRE VOTÉE EN JUIN 2025

La loi infirmière du 27 juin 2025 dans son article 1 redéfinit le rôle de l'infirmier diplômé d'État en précisant quatre missions centrales :

- Dispensation et évaluation des soins,
- Suivi du parcours de santé des patients,
- Actions de prévention, dépistage et promotion de la santé,
- Participation à la formation et à la recherche en sciences infirmières.

Elle introduit également :

- La consultation infirmière, permettant aux infirmiers d'établir un diagnostic infirmier,
- La possibilité de prescrire certains produits de santé et examens médicaux, selon une liste définie par arrêté ministériel.

Dans son article 2 elle élargit les domaines d'exercice des infirmiers en pratique avancée à trois nouveaux secteurs : Protection maternelle et infantile (PMI), Santé scolaire, Aide sociale à l'enfance.

Par ailleurs, les infirmiers spécialisés (anesthésistes, de bloc opératoire, puéricultrices) pourront accéder à la pratique avancée sans modification de leurs conditions de diplomation

Il est clair que cette loi ne vise pas l'amélioration des conditions de travail ni de traitement des INFENES puisque rien n'est prévu en ce sens dans la loi et a pour objectif de :

- pallier le manque de médecin par l'augmentation des responsabilités des IDE
- clarifier les missions pour répartir les tâches entre les professionnels de santé.
- transférer certaines tâches de médecins sur les IDE à moyens constants alors que les IDE sont déjà surchargées



Rien dans la loi n'apparaît ni sur les conditions de travail, ni sur la rémunération, ni sur la prise en compte de la pénibilité du travail.

Le législateur introduit la consultation de 1er recours impliquant qu'il ne soit plus nécessaire de passer par un médecin pour avoir certaines prescriptions ou certains diagnostics. (On peut craindre une augmentation de l'"effet dispensaire" dans les infirmeries).

L'application par décret ultérieur à la loi (et donc non discuté dans la loi), notamment pour la liste des médicaments autorisés à être prescrits, implique une incertitude juridique et organisationnelle.

Cette loi mentionne que " les infirmières et infirmiers du corps de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur constituent une spécialité infirmière autonome pouvant être sanctionnée par un diplôme de niveau 7 (bac +5). À ce titre, ils exercent des missions spécifiques définies par leur cadre statutaire. Leur rôle, principalement éducatif et préventif, s'inscrit dans la politique générale de l'éducation nationale, dont l'objectif est de contribuer à la réussite de tous les élèves et étudiants. Les modalités d'application du présent article sont précisées par décret en Conseil d'État."

Cet article n'est pas sans soulever des inquiétudes notamment au sujet du recrutement. En effet, même si le ministère se veut rassurant sur le sujet, le recrutement pourrait se faire sur un niveau master 2 avec le risque d'un nombre moins important de candidats au concours. Les camarades professeurs dans notre fédération, nous ont indiqué que lorsque leur recrutement s'est fait à bac + 5 au lieu de bac + 3, il y a une chute des recrutements et une augmentation de la contractualisation.

Le SNFOIEN revendique :

- la protection des INFENES face à l'augmentation des compétences des IDE induites par la loi et les responsabilités qui en découlent
- une formation suffisante sur le temps de travail face aux nouvelles responsabilités. L'INFENES doit pouvoir déterminer elle-même son niveau d'atteinte des nouvelles compétences et bénéficier d'autant de formation que nécessaire le cas échéant.
- un recrutement massif des INFENES afin notamment de compenser la consultation de 1er recours
- un traitement à la hauteur du diplôme de niveau 7.
- que l'INFENES puisse s'appuyer sur un réseau de structures de soins

SNFOIEN

8 . CARRIÈRE / SALAIRE / TRAITEMENT

Les gouvernements successifs ont choisi de laisser la valeur du point d'indice décrocher par rapport à l'inflation. Si bien que, année après année, nous continuons à perdre du pouvoir d'achat. Les revalorisations successives du point d'indice de 3,5% (2022) et 1,5% (2023) et les 5 points accordés au 1er janvier 2024 sont largement effacées par l'inflation.

Même la victoire sur l'obtention du CTI en mai 2024, et ses 49 points d'indices (obtenus après 3 ans de lutte) ne suffisent pas à compenser l'austérité salariale qui a entraîné une baisse de 32 % du pouvoir d'achat depuis le début des années 2000 du fait de sa non-indexation sur l'inflation. Le SNFOIEN n'acceptera aucune contrepartie ni officielle ni officieuse à cette augmentation de notre traitement de 49 points d'indices, car il est une juste adaptation au traitement de nos homologues.
Même diplôme, même salaire !
De plus, en ayant obtenu le CTI en 2024 au lieu de 2020, c'est presque 9000e de manque à gagner.

Pour rappel, FO a été le seul syndicat a voté contre les grilles indiciaires de 2022, car :
- elles sont une humiliation pour les classes supérieures qui ont été sacrifiées dans le passage de 3 en 2 grades avec, pour certaines, 1 seul point d'indice d'augmentation. Le préjudice s'observe non seulement dans leur salaire, mais aussi dans leur déroulé de carrière.
- elles ne comprenaient pas le Ségur 1 avec le CTI
- elles ne sont pas de vraies grilles de cat. A "type". Nous refusons une cat. A au rabais qui ne nous donne accès à aucune perspective de carrière et une possibilité très limitée de passer d'autres concours de catégorie A.

Le SNFOIEN revendique :

- la refonte de la grille des IDE de 2022 pour une vraie grille de catégorie A “type”
- la révision des modalités de reclassement : nous demandons que les anciennes INFENES en classe supérieure soient reclassées automatiquement et immédiatement au grade hors classe.
- le rétablissement immédiat et rétro-actif de l’ancienneté dans l’échelon perdus lors de la refonte des grilles de 2022
- un ratio promus-promouvables à 30 % (pour information en 2025 il est à 11%)
- une reprise d’ancienneté qui tienne compte de toutes les années exercées en tant qu’IDE quel que soit le lieu d’exercice public ou privé ou libéral et qui permette d’accéder à l’échelon correspondant au nombre d’années exercées
- son opposition aux gels de passage de grade ou d’échelon dans un objectif d’économie
- le retour de la GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat)
- la réalisation effective de tous les entretiens professionnels et la transmission en temps et heure du CREP (compte rendu de l’entretien professionnel) afin de ne pas être préjudiciable pour les INFENES
- que les IDE lauréats de concours qui étaient en grade 2 dans leur ancienne administration soient reclassés en grade 2 lors de leur intégration à l’EN (à l'instar de ceux qui intègrent par détachement et non pas au grade 1 comme c’est le cas actuellement)
- l’ouverture d’un concours Hors Classe accessible aux INFENES appartenant au grade 2 dans leur administration d’origine et leur intégration en grade HC dans l’EN (sans pénaliser l’accès au grade 2 des INFENES en grade 1)
- la perception des mêmes rétributions financières que les autres personnels pour les missions telles que pHARe, PSC, SST, GPDS, EVARS...
- l’arrêt des pressions sur les INFENES pour réaliser des actions relevant du volontariat.

9. RIFSEEP (IFSE / CIA)



Nous rappelons que FO s'est toujours opposé à la RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) , c'est-à-dire à la création d'un régime indemnitaire qui comprend IFSE (Indemnité des Fonctions de Sujétion et d'Expertise) / CIA (Complement Indemnitaire Annuel) et eventuellement CIA exceptionnel, car :

- elle instaure une prime au mérite et fragilise les agents.
- elle n'est pas comptabilisée pour la retraite et est diminuée en cas de CLM (congé longue maladie) et CLD (congé longue durée)
- ces indemnités ne sont pas concernées par les hausses du point d'indice.

À diplôme égal, salaire égal !

Les IDE de l'Éducation nationale sont celles qui ont les IFSE les plus basses de la fonction publique d'État (dont nous relevons). En effet, celles-ci sont bien inférieures à nos consœurs de l'agriculture, l'ARS ou la défense.
Dans les différentes académies, le CIA varie de 0 à 950 euros par an, est soit attribué sans justificatif à toutes les INFENES, soit individualisé en fonction d'un pseudo-mérite dépendant du CREP et il est aussi bien moindre que les IDE des autres ministères de la fonction publique d'État.
Le CIA individualisé est un outil de la « carotte et du bâton » qui a pour conséquence de forcer les infirmières à accepter des missions volontaires ou les glissements de tâche, d'aggraver leur épuisement et de diviser les agents. Nous nous opposons à cette politique semant la discorde et opposant les INFENES. Nous resterons unis pour lutter ensemble contre les mesures qui nous pénalisent tous et toutes.

Le SNFOIEN revendique :

- une IFSE au moins égale à celle des IDE du ministère de l'agriculture qui est supérieur à la nôtre
- une IFSE égale pour toutes les IDE sur l'ensemble du territoire, dans son intégralité sans distinction et alignée sur celle du groupe 1
- l'intégration des primes RIFSEEP (IFSE/CIA) dans le traitement indiciaire
- le même CIA pour toutes les INFENES et au moins au niveau de nos consœurs de l'agriculture
- l'abandon du CIA individualisé
- l'abandon des diminutions de CIA en cas d'arrêt maladie, de mi-temps thérapeutique ou de l'avis du chef d'établissement

10. NBI DITE « HANDICAP »

Les chiffres parlent d'eux-mêmes :
- En 2024, 24 000 élèves n'avaient pas eu accès à une place en ESMS qui leur était notifié
- En 2025, 520 000 élèves sont en situation de Handicap ce qui correspond à 70 élèves / INFENES à l'échelle nationale
- En 2025 : 48 000 n'ont pas d'AESH

L'Acte 2 de l'École Inclusive annonce la fermeture programmée des établissements médico-sociaux. Avec la mise en place des Pôles d'Appui à la Scolarité (PAS), c'est désormais l'Éducation nationale et non plus la MDPH, qui déciderait des modalités d'accompagnement des élèves et de la quotité de prise en charge en fonction des moyens alloués et non plus des besoins des élèves. Le risque est réel d'un impact direct sur la charge de travail des INFENES auprès desquelles ces élèves, leurs parents et leurs accompagnants recherchent du soutien, de l'écoute et des solutions.

Le décret n° 91–1229 du 6.12.1991 prévoit 20 points d'indice soir 98.4€ (en 2025) pour les INFENES ayant en charge des élèves lourdement handicapés (et la circulaire n° 97–154 du 15 juillet 1997 stipule que 10 élèves en situation de handicap permettent de percevoir cette NBI) Cependant, le ministère a émis une note de service en 2021 qui fixe un critère arbitraire, de notre point de vue, de 80% de handicap pour percevoir cette NBI. Or, une note de service n'a pas la portée normative d'une loi. D'ailleurs plusieurs jugements de tribunaux administratifs confirment cette affirmation en condamnant les rectorats (Rennes et Pau).

De plus, cette « barrière » de 80% qui ne concerne que 3% des élèves notifiés est incohérente, car :
- l'établissement ne connaît pas le taux de handicap qui est une donnée confidentielle qui appartient à la famille. Lors de notre dernière audience, le ministère nous indique que ce taux serait prochainement visible sur le LPI d'ici 2027. Nous nous interrogeons sur le fait que cette donnée confidentielle soit accessible par les établissements scolaires.
- une INFENES qui a un seul élève avec un taux de handicap à 80% peut percevoir la NBI handicap alors que des INFENES ayant 20/50 ou 100 élèves avec un PPS ne la percevraient pas . Alors même que ces élèves ayant un taux de handicap inférieur à 80 % peuvent nécessiter un suivi et un accompagnement infirmiers importants. Le taux de handicap ne révélant pas le temps nécessaire auprès de l'élève.

7500 INFENES prennent en charge 520 000 élèves en situation de handicap, ce qui correspond à une moyenne nationale de 70 élèves par INFENES.

Nous estimons que le chiffre ci-dessus est une justification suffisante qui démontre la charge de travail liée à l'inclusion pour que notre ministère rémunère ses INFENES par cette NBI.

Nous prenons cette revendication très au sérieux avec une pétition nationale qui atteint plus de 2000 signatures d'INFENES et les SNFOIEN académiques mènent la bagarre auprès de leurs rectorats respectifs.

Lors de notre dernière audience, le ministère nous a indiqué que l'inclusion relève de la “prise en charge collective et des missions des INFENES” . Au même titre qu'un professeur n'est pas plus payé lorsqu'il a des élèves relevant du handicap dans sa classe, l'INFENES ne le devrait pas non plus. Le ministère indique que, pour les 3% d'élèves qui ont un taux de handicap de 80%, la NBI est une reconnaissance.
Cette reconnaissance est, donc, nécessaire pour toutes les INFENES.
En effet, sur 520 000 élèves relevant du champ du handicap, 3% ont un taux de handicap supérieur ou égal soit 15600 élèves.
Nous sommes 7500 infirmières, ce qui représente environ 2,08 élèves par infirmière.

Nous ne sommes pas d'accord avec le ministère !

Il apparaît incohérent qu’un.e infirmiè.re puisse percevoir la NBI pour un seul élève ayant un taux de handicap à 80%, tandis que d’autres, qui assurent le suivi d’un nombre bien plus important d'élèves dotés d’un PPS et/ou d’un PAI, en seraient privées. Il est pourtant avéré que des élèves dont le taux de handicap est inférieur à 80% peuvent nécessiter d’un suivi et/ou d’un accompagnement infirmier particulièrement soutenu.

La DGRH nous précise que les NBI dépendent de mécaniques interministérielles avec un nombre fixés de NBI à répartir dans les académies. Nous refusons cette logique comptable au tableur EXCEL. Le ministère prône l'inclusion systématique et parfois forcée (d'élèves relevant d'ITEP et d'IME sans place), il doit se donner les moyens et donner les moyens aux académies de rémunérer les agents infirmiers qui la vivent au quotidien.

Le SNFOIEN exige :

- l’attribution de la NBI handicap à toutes les INFENES sans condition, ni justification et, de fait, l’arrêt de remontées de données sous forme de tableau par les chefs d’établissements
- l’arrêt de demandes d’informations comme la qualité des soins, la fréquence des consultations ou le nom des élèves pour des raisons de secret professionnel et de déontologie.

11. B.O / ORGANISATION DES SOINS ET DES URGENCES

Plusieurs groupes de travail incluant les représentants syndicaux et le ministère ont eu lieu en 2019-2020 et le nouveau BO était presque finalisé.
6 ans plus tard, le nouveau B.O n'est toujours pas publié, alors que la DGESCO avait indiqué vouloir réunir des groupes de travail sur ce sujet à l'automne 2024.
Ces groupes de travail n'ont pas été réunis, car selon le ministère, la loi IDE allait résoudre le problème. La loi IDE a été votée en juin 2025 et les INFENES sont laissées depuis 25 ans dans cette insécurité professionnelle.
Lors des groupes de travail autour des assises de la santé scolaire, le ministère lui-même écrivait vouloir par cette réforme de la santé scolaire « Sécuriser la délivrance de certains médicaments par les infirmiers de l'EN ».

Le BO date de 2001, certains médicaments n'existent même plus ou sont obsolètes.

Depuis 10 ans, même s'il a été décrié ici et là, le SNFOIEN n'a eu de cesse de réclamer un véhicule législatif permettant la délivrance en sécurité des médicaments du BO et n'a pas changé d'axes de revendication dans l'intérêt des INFENES.



Le SNFOIEN revendique :

- la publication immédiate d'un B.O de soins et des urgences mis à jour
- qu'un « véhicule légal » soit trouvé pour permettre la délivrance en sécurité de médicaments par les INFENES.
- que le ministère notifie clairement que la délivrance de médicaments n'est actuellement pas sécurisée en l'absence de véhicule législatif.
- que le texte sur les PAI (circulaire du 10-2-2021) soit respecté de la même manière dans toutes les académies et tous les établissements selon la procédure nationale en vigueur.
- que la diffusion du PAI, qui est sous la responsabilté du Chef d'établissement, ne soit pas déléguée voire imposée aux INFENES
- le respect le code de l'éducation, article D351-9 qui indique que le projet d'accueil individualisé est élaboré avec le concours du médecin de l'éducation nationale

12. MISSIONS ET POSTES

Les INFENES voient leur charge de travail exploser, notamment les consultations en lien avec la santé mentale.
Cette surcharge est majorée par le “glissement de tâches” et de missions ne leur appartenant pas, notamment : la gestion administrative des PAI, PAP, PPS, la visite de la sixième année, la visite d’aptitude aux travaux réglementés sur machines dangereuses des mineurs, la gestion des dossiers médicaux et l’intégration systématique dans des groupes de travail, formations ou instances sans l’accord préalable de l’infirmière.

Le SNFOIEN, en parfait accord avec sa fédération la FNEC FP FO, revendique :

- le recrutement d’une INFENES par établissement ET d’une INFENES “par tranche” de 500 élèves (2d degrés) soit un besoin de 16000 INFENES supplémentaire
- le recrutement de médecins scolaires, de secrétaires médicales, de personnels pédagogiques et éducatifs en nombre suffisant, ces pénuries ayant un impact direct sur notre charge de travail
- le recours systématique aux listes complémentaires pour compléter les postes vacants
- l’ouverture à la mutation de tous les postes vacants ou susceptibles d’être vacants
- que les affectations de stagiaire ne soient pas éloignées de leur domicile alors que des postes plus proches sont laissés vacants, entraînant fatigabilité et frais de route très importants
- l'arrêt de recrutement de postes à profil
- l’acceptation de toutes les délégations rectorales dès lors que le poste demandé est vacant ou libre le temps de ladite délégation
- le recrutement d’un nombre d’INFENES issue du concours équivalent au nombre de postes offerts, d’autant que certain.es, non admissibles, sont déjà des collègues contractuel.les en poste
- le respect de l’autonomie des INFENES dans l’organisation de ses missions
- des protocoles qui permettent aux INFENES de réaliser le dépistage de l2e année sans être dérangeable
- la reconnaissance et prise en compte du travail effectué auprès des étudiants et des personnels, car même s’ils ne sont pas censés être pris en charge par les INFENES, dans la réalité du terrain, il est impossible de ne pas répondre à leur demande.
- une fiche de poste qui précise la quotité de travail et les écoles de rattachement pour les postes inter-degrés notamment.

13. INFENES CONTRACTUEL.LES

Les infirmier.es contractuel.les n'ont pas de statut ce qui les précarise.
Ils/elles ont même parfois des contrats excluant les vacances scolaires et il leur est souvent imposé des contrats de remplacement à temps partiel ce qui diminue leur salaire.



Le SNFOIEN revendique :

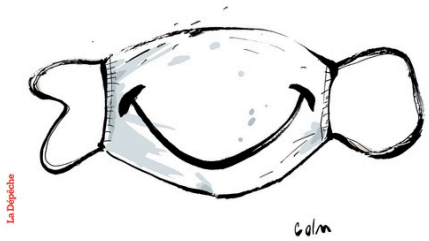
- des contrats annuels de 12 mois
- une quotité de 100 % pour les INFENES qui le souhaitent
- la titularisation des INFENES contractuelles qui le demandent à la place des "cdisations"
- leur reprise d'ancienneté systématique et complète
- le bénéfice de la prime d'installation dans les secteurs qui en ouvrent le droit

14 . CRISES SANITAIRES

Les infirmièr.es ont été fortement sollicité.es lors de la crise sanitaire liée au covid notamment pour effectuer des tâches administratives au détriment de leurs missions définies par l'arrêté de novembre 2015.
Nous savons que les crises sanitaires peuvent survenir et doivent être anticipées.

Dans ce sens, le SNFOIEN revendique :

- le recrutement d'INFENES immédiat pour faire face à l'explosion de la charge de travail et pour assurer toutes les autres missions, qu'il s'agisse de la gestion de pandémies ou d'une campagne vaccinale
- qu'aucune suspension ne puisse être imposée à l'agent
- un cadre qui respecte notre temps de travail
- une formation, si besoin, en cas de réquisition
- un EPI (équipement professionnel individuel) adapté (masque FFP2, gel hydroalcoolique, etc…).
- la mise en place et le respect des ASA (autorisation spéciale d'absence) pour personnes vulnérables
- la reconnaissance d'accident du travail imputable au service en cas de contamination avec un retentissement sur la santé de l'agent à court ou long terme.



La période de crise sanitaire liée à la crise du covid a fortement marqué la profession.
Les suspensions des infirmièr.es non vacciné.es se sont révélées être une attaque au statut. En effet, jamais un fonctionnaire n'a été suspendu de la sorte, sans faute commise, sans possibilité de se défendre, sans salaire.
Cette attaque du statut met en danger tous les fonctionnaires.
Des INFENES, même après la fin de leur suspension, n'ont pas pu reprendre leur poste d'INFENES suite au choc post-traumatique qui leur a été réservé durant cette période.

Le SNFOIEN exige :

- la reconnaissance du préjudice psychique et financier subi par les INFENES suspendues sans aucun secours ni recours
- l'imputabilité au service dans le cadre de l'accident du travail des INFENES pour lesquels un effet secondaire est survenu après vaccination (comme le stipule la réglementation)
- la prise en compte de l'avancement pendant la durée de suspension
- le paiement intégral et rétro-actif des salaires pour les périodes non payées des INFENES suspendues

15 . TEMPS PARTIELS / REMPLACEMENTS

Outre les demandes de temps partiels de droit (enfant de moins de 3ans, RQTH, situation de handicap…), nous observons qu'un nombre important d'INFENES demandent à exercer à temps partiel tant la charge de travail est importante.

Le SNFOIEN revendique :

- que tous les temps partiels, y compris ceux à 80%, soient complémentés.
- la création de pools de "TZR" (titulaire sur zone de remplacement) infirmiers, sur volontariat et dans des zones restreintes, afin que chaque absence d'INFENES, quelque soit la raison de leur absence (stage, maladie, absence pour raison syndicale, formation…) soit remplacée.

FNEC FP FO

16. PROMOTION DE LA SANTÉ / ÉDUCATION À LA SANTÉ

L'éducation à la santé est une des missions de l'INFENES..Pour autant, elle ne doit pas porter, seule, la charge de l'organisation des séances collectives (logistique,secrétariat des associations intervenantes, élaboration des plannings, distribution des questionnaires …).

Le SNFOIEN revendique :

- une vraie politique d'éducation à la santé dans les établissements et dans laquelle l'INFENES doit avoir les moyens de prendre toute sa place d'éducateur à la santé
- que le parcours éducatif de santé soit impulsé par l'ensemble des membres du CESCE, en tenant compte de la démarche de santé publique pour définir les objectifs. l'INFENES doit pouvoir s'y inscrire comme un maillon du parcours de santé par le biais du projet d'établissement.
- le respect du cadre des missions du 12 novembre 2015 dans lequel les INFENES n'ont pas à piloter le CESC mais à y contribuer de façon spécifique via leur expertise
- la possibilité de faire des séances d'éducation à la santé en binôme d'INFENES y compris dans les écoles du premier degré.

17. INFENES EN CATÉGORIE B

Lors des dernières élections professionnelles de 2022, le SNFOIEN a été le seul syndicat représentatif des INFENES en Catégorie B présent en CAPN.

En 2022, 45 IDE étaient en catégorie B, elles sont 37 en juin 2025.

Certaines ont pu passer le concours interne ouvert en 2023, pour intégrer la catégorie A. Lors de la passation de ce concours, des INFENES ont été ajournées alors qu'elles exercent tous les jours et donnent toute satisfaction au quotidien.

Leur rémunération est inférieure à celles qui sont en catégorie A alors qu'elles effectuent le même travail et sont soumises aux mêmes missions.

Nombre d'INFENES ont décidé de rester en CAT B en 2012, car il leur avait été indiqué que, sans ce choix, elles perdraient le bénéfice de la retraite anticipée. Cependant, en intégrant l'EN elles ont perdu la catégorie active, et depuis, la jurisprudence permet à toutes les INFENES qui ont accumulé 17 ans de service actif de bénéficier d'un départ en retraite anticipé qu'elles soient en CAT A OU B . Leur choix, intéressant en 2012, ne leur apporte donc que peu d'avantage à ce jour.

Le SNFOIEN exige :

- que les INFENES en CAT B, qui le souhaitent, ne soient soumises à aucune forme de concours et que leur intégration en CAT A se fasse sur simple demande.
- une compensation par le rattrapage des grilles indiciaires pour les années passées en CAT.B "inutilement" suite à la jurisprudence sur la retraite anticipée.



18. FRAIS DE DÉPLACEMENTS ET REPAS

Nous utilisons nos propres véhicules sur les secteurs et ce, par nécessité de service.

Le SNFOIEN revendique :

- l'attribution des frais de repas et des indemnités kilométriques dès lors que l'INFENES exerce son activité en dehors de son établissement (résidence administrative)
- l'augmentation du remboursement des frais de repas et des indemnités kilométriques à hauteur du coût du carburant, de l'usure du véhicule et de l'inflation.
- un outil de saisie des frais simplifié et ergonomique qui éviterait que les INFENES renoncent à leur droit à remboursement face à la complexité du logiciel CHORUS DT.
- la prise en charge des frais d'assurance professionnelle du véhicule pour les déplacements ou que l'employeur se porte garant auprès de l'assurance sans frais supplémentaires pour l'agent

FNEC FP FO Angers 20e congrès du 15 au 19 décembre 2025

19. MATÉRIEL / OUTILS PROFESSIONNELS

Le SNFOIEN revendique pour chaque INFENES :

- un ordinateur portable et un téléphone portable professionnel
- une clé OTP/ODA en respectant le droit à la déconnexion et l'arrêt des pressions pour y déroger.
- un accès internet, sur le secteur
- le renouvellement du matériel obsolète et défectueux, et tout matériel qui permettra à l'INFENES de mener à bien ses missions.
- des locaux adaptés répondant aux critères du B.O afin d'accueillir les élèves dans de bonnes conditions.
- de conserver l'accès aux CMS pour le stockage des dossiers papiers et que chaque infirmière dispose de temps nécessaire dans le CMS afin de pouvoir préparer les visites et les interventions dans les écoles de secteur.
- que la réalisation et la consultation du CREP ne dépendent pas d'une application reliée au réseau de l'établissement, afin que des INFENES hors établissement (par ex en arrêt maladie) puisse y avoir accès

20. ORDRE NATIONAL INFIRMIER (ONI)

L’inscription à l’ONI est obligatoire.



Le SNFOIEN revendique :

- l'abrogation de l'inscription obligatoire à l’ONI
- l’abrogation du décret du 10 juillet 2018 qui préconise l'établissement des listes par l'employeur des IDE non inscrites et leur transmission à l’ONI provoquant, ainsi, une inscription automatique
- l’arrêt des demandes de paiement rétroactif lors des nouvelles inscriptions à l’ONI

21. FORMATION / SUPERVISION

Nous rappelons que la formation initiale et continue tout au long de la carrière est un droit statutaire et doit être librement consentie.
Le SNFOIEN dénonce la multiplication des formations en visio-conférence sur la journée ou quelques heures et parfois à l'infirmerie

Le SNFOIEN revendique :

- que la formation soit intégralement organisée sur le temps de travail et non sur les temps de repos
- son opposition à l'autoformation "type magistère" lorsqu'elle est imposée
- la mise à jour du DPC (développement professionnel continu)
- l'accès à des formations qualifiantes et financées y compris pour les différents Masters, dont les IPA (infirmiè.re en pratique avancée) ou l'école des cadres
- la reconnaissance et la revalorisation en fonction du niveau du diplôme obtenu,
- la possibilité d'accès aux métiers de l'enseignement et de personnels de direction
- le droit à la prise en charge des frais de scolarité pour les formations diplômantes,
- que les frais de déplacement et de nuitées sur le lieu de formation soient remboursés
- une formation d'adaptation à l'emploi et continue permettant d'exercer les missions dans toutes leurs composantes (physiques, psychologiques, sociales, légales, d'urgences, relationnelles, éducatives, et environnementales)
- l'instauration immédiate et régulière de véritables supervisions et/ou groupes d'échanges de pratiques réalisés par un professionnel et pour chaque INFENES qui en exprime le souhait.

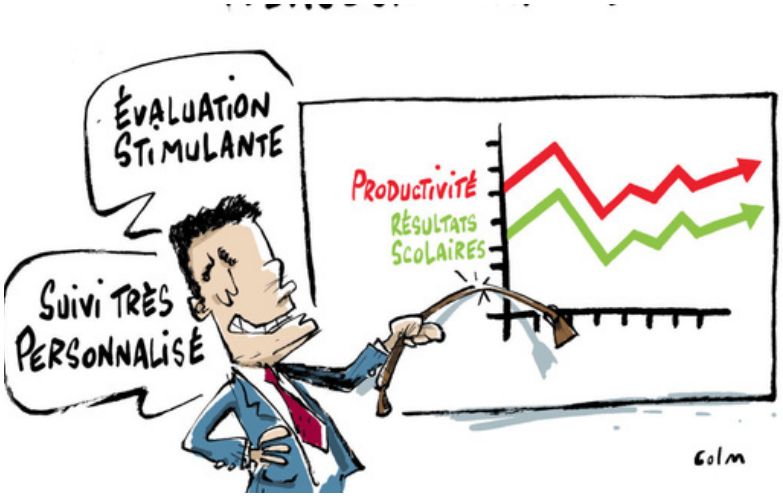
22. LOGICIELS ET APPLICATIONS NUMÉRIQUES LÉGAUX

De nombreux groupes de travail ont été organisés sur l'application LIEN par la DGESCO. Lee SNFOIEN y a participé sur la base du mandat du congrès de 2023 et a exigé :

- une plus grande ergonomie de l'application afin de la rendre moins chronophage et facilitatrice pour le quotidien des INFENES
- le strict respect du secret professionnel, y compris par rapport aux parents,
- l'accès à toutes les statistiques générées par la saisie des INFENES

Nous avons accepté le "jeu" du dialogue social en participant et travaillant autour de ces réunions. Certaines améliorations à la marge ont été réalisées, mais l'aspect chronophage et qui ne facilite pas l'exercice des INFENES n'a pas été résolu. Les bugs sont légion, ont atteint leur paroxysme à la rentrée 2024 et ont encore régulièrement cours.

Par ailleurs, sur LIEN, les INFENES continuent à cocher qu'elles délivrent des médicaments "sans prescription" alors que nous réclamons un véhicule légal permettant cette délivrance en toute sécurité.



Actuellement, le logiciel LIEN n'est toujours pas adapté à nos conditions de travail, ajoute de la lourdeur aux INFENES à des fins statistiques, et nous destitue de notre autonomie. L'enquête de la DGESCO entre mars et mai 2024, elle-même atteste du mécontentement de la profession avec une satisfaction globale très moyenne de 5.8% .

Le SNFOIEN revendique :

- une plus grande ergonomie de l'application LIEN afin de la rendre moins chronophage et facilitatrice pour le quotidien des INFENES
- le strict respect du secret professionnel, y compris par rapport aux parents
- l'accès à toutes les statistiques générées par la saisie des INFENES
- le refus des doubles saisies sur plusieurs logiciels (comme pronote par exemple) afin de ne pas ajouter une charge de travail, alors que nous sommes déjà en surcharge
- une vraie formation sur le temps de travail avec entraînement à la manipulation de l'application, en présentiel pour celles qui le souhaitent
- aucun item bloquant,
- un logiciel que nous maîtrisons et non une application (sur internet) sur laquelle l'administration peut faire des remontées sans notre avis et soumises à un risque majoré de piratage
- la prise en considération des collègues en détresse qui ne le remplissent pas, par manque de temps ou parce qu'elles /ils ne sont non formé.es
- une résolution et une explication des consultations et données effacées
- la résolution des déconnexions et difficultés d'accès internet
- l'arrêt de l'utilisation des consultations sur LIEN comme argument afin de ne pas recruter / complémenter des postes d'INFENES ou pour redéployer les postes.
- que LIEN ne soit pas obligatoire tant que ces revendications ne sont pas satisfaites

23. ICTD (IDE CONSEILLÈR.ES TECHNIQUES AUPRÈS DES DASEN)

Le SNFOIEN revendique pour les ICTD :

- un adjoint si le département compte plus de 50 INFENES qui s'ajoute à la revendication de 1 INFENES par établissement ET1 INFENES par tranche de 500 élèves
- un secrétariat pour chaque corps de CTD

24. ACTION SOCIALE EN FAVEUR DES PERSONNELS

Le SNFOIEN rappelle que l'action sociale est un droit statutaire fondamental et exige que tous les agents titulaires et contractuels en bénéficient.

"Preau", comité d'entreprise dans l'Éducation nationale qui concurrence les instances statutaires où siègent les organisations syndicales représentatives, n'est pas un progrès, mais un recul. Le SNFOIEN rejoint la résolution de sa fédération la FNEC FP FO et affirme que l'association Préau - prétextant des besoins réels des agents qui cherchent à augmenter leur pouvoir d'achat est un dispositif de destruction de nos statuts et de l'action sociale qui concurrence les prestations statutaires".
Préau a été créé dans l'objectif d'amorcer un processus de privatisation du service public de l'action sociale vers un organisme du secteur privé et de sa logique de profit.

Le SNFOIEN revendique :

- l'augmentation du budget et l'alignement des sommes allouées à l'action sociale sur le budget de ministère le plus favorable pour l'agent.
- l'abandon de l'utilisation des fonds de l'action sociale pour pallier les carences de l'administration de l'Etat notamment pour le remboursement des frais de déplacement ou les avances de salaires pour les contractuels
- l'information annuelle de chaque agent actif et retraité de ses droits en matière d'action sociale
- l'extension du complément du mode de garde en CESU pour les enfants de 6 à 12 ans à l'instar d'autres ministères de la Fonction Publique
- l'extension de l'indemnité de résidence

25 . EMPLOI DE RÉADAPTATION ET RECLASSEMENT / CLM / CLD / CMO / CONGÉ MATERNITÉ / HANDICAP

Nous constatons que le reclassement, suite à une inaptitude partielle, est un parcours du combattant. Les agents, après une période de préparation au reclassement, doivent parfois - encore 3 ans - prouver leurs compétences avec des évaluations tous les 6 mois.

Le SNFOIEN revendique :

- que le dispositif des postes adaptés soit réellement appliqué au corps des INFENES
- que le traitement des INFENES dans le cadre d'un reclassement pour inaptitude soit similaire à celui des autres personnels de catégories A
- que les agents puissent être reclassés à minima en catégorie B, s'ils le souhaitent, et non de façon systématique en catégorie C
- que des IDE puissent être reclassé.es, non seulement, sur des postes administratifs, mais aussi sur d'autres postes comme professeurs de STMG, bac professionnel ASSP, CPE, CE … et non systématiquement sur des postes administratifs
- l'acceptation de tous les CLM et CLD pour les agents dont les pathologies figurent dans la liste y ouvrant droit y compris pour Burn out.
- la facilitation des validations des accidents de travail, CITIS et maladies professionnelles, eu égard aux conditions de travail dégradées des INFENES
- le respect des préconisations de la médecine du travail dans les aménagements des postes de travail, du temps de travail et l'organisation du temps de travail.
- le maintien de l'intégralité du régime indemnitaire (CIA, IFSE…) en cas de CMO, CLM, CLD.
- la récupération des congés maternités pris durant le temps de congés annuels (pour rappel, le congé maternité est considéré comme du temps de travail)
- la récupération des congés maladie pris sur le temps de congés annuels

26. A.E.F.E (AGENCE POUR L'ENSEIGNEMENT FRANÇAIS À L'ÉTRANGER)

Nous revendiquons la possibilité de participer au mouvement dans le cadre de l'AEFE au même titre que nos collègues professeurs, chefs d'établissement, cpe, etc…

