



Dans le cadre de l'élection présidentielle et alors que le système éducatif est à la croisée des chemins, le SNES, syndicat majoritaire des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation, interpelle les candidats sur l'avenir de l'École, du second degré et de ses personnels. Cette interpellation se construit autour de quelques fiches thématiques abordant, tout au long de la campagne, les points clefs et les grands leviers de l'évolution du service public d'Éducation nationale. Les réponses seront rendues publiques.

Le métier enseignant

ÉTAT DES LIEUX

L'empilement de réformes très contestées, les suppressions de postes, la dégradation des conditions de travail ont provoqué, chez les enseignants, CPE et CO-Psy, un profond malaise. Les prescriptions contradictoires et irréalisables, les méthodes managériales qui ignorent la réalité du travail, déstabilisent fortement les métiers et ne font qu'accroître les inégalités et la soumission à des objectifs locaux. Cette politique est contre-productive : elle remet en cause les capacités d'innovation et d'adaptation des professionnels aux conditions réelles des métiers. La formation initiale a été détruite par une réforme impensée : l'élévation du niveau de recrutement était

une nécessité, mais engagée sans réflexion sur les cursus universitaires et avec pour seul objectif de supprimer des postes, elle provoque aujourd'hui des effets désastreux. La formation continue ne répond quant à elle qu'aux seuls besoins de l'institution pour l'application de réformes contestées.

Nos métiers connaissent une véritable crise d'attractivité. Due essentiellement à la baisse de recrutement et à l'absence de perspectives pour les étudiants, la situation est très critique : en 2011, 976 postes ouverts aux concours externes n'ont pas été pourvus. Les premiers résultats de la session 2012 s'annoncent tout aussi mauvais.

QUESTIONS AUX CANDIDATS

- 1 Pour prendre en compte les évolutions des métiers de l'enseignement et de l'éducation, comment envisagez-vous d'adapter les missions des personnels ? Cela passe-t-il par une modification des statuts ? Dans quel sens ?
- 2 Quelle politique comptez-vous mettre en œuvre pour répondre aux besoins du système éducatif et rendre à nouveau attractives les voies menant aux concours (recrutement de personnels titulaires, engagement pluriannuel, vivier de candidats) ?
- 3 Quelle est votre conception de la formation des maîtres (cursus universitaire, articulation des différentes composantes de la formation, place du concours, année de stage post-concours, formation continue) ?
- 4 Quelles mesures prendrez-vous pour rendre aux personnels leur capacité à agir collectivement sur leur travail (amélioration des conditions de travail, concertation, refus de méthodes managériales...) ?

CE QUE DEMANDE LE SNES

Les personnels – concepteurs de leurs métiers – doivent être reconnus dans leur travail et respectés dans leurs statuts, leurs qualifications et leurs droits.

Le travail collectif, partie intégrante de nos métiers, doit être inclus dans les obligations réglementaires de service actuelles sous forme d'une décharge forfaitaire, gérée par les équipes.

Redonner de l'attractivité et recruter à hauteur des besoins passe par un plan pluriannuel de recrutement et la revalorisation des salaires et des conditions de travail.

La démocratisation de l'accès à nos professions exige un système de prérecrutement dès la licence. Dans l'urgence, un dispositif permettant la titularisation des contractuels et l'accès pour les AED aux corps d'enseignants, de CPE et de CO-Psy doit être défini.

Un haut niveau de qualification est nécessaire pour le recrutement. Les enseignants, CPE et CO-Psy doivent être titulaires du Master. La formation initiale doit intégrer la formation disciplinaire et des éléments de préprofessionnalisation (didactique, histoire de la discipline, recherche, stages encadrés...). L'année de stage doit permettre un réel travail avec le tuteur, la prise en charge progressive de certaines de ses classes, la réflexion sur les pratiques et l'échange entre pairs. Les IUFM rénovés, avec leur potentiel de formateurs, doivent avoir toute leur place.

Les premières années d'entrée dans le métier doivent être progressives et accompagnées. La charge de travail inhérente au début de carrière doit être prise en compte.

La formation continue doit répondre aux attentes et aux besoins des personnels pour perfectionner leurs pratiques. Elle doit avoir lieu sur le temps de travail. Son contenu et son accès doivent être améliorés.