

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Nos métiers doivent être revalorisés

JE
VOTE
SNES

LE 2
DÉCEMBRE

Dossier coordonné par **Nicole Sergent** - Réalisé par **Christophe Barbillat, Guy Bourgeois, Anne Feray, Elisabeth Labaye, Vassilia Margaria, Emmanuel Mercier, Catherine Remermier, Daniel Robin, Nicole Sergent**

Services, temps et charge de travail

Les réformes vont dans le sens d'une transformation en profondeur du métier d'enseignant. Accompagnant les inégalités scolaires et sociales, renonçant à la démocratisation de l'accès aux savoirs et aux qualifications, la politique éducative menace notre identité professionnelle. Du décret Robien sur les services au rapport Pochard et à la réforme des lycées, du cahier des charges de la formation en IUFM aux propositions de refonte des concours, les projets ministériels visent à affaiblir la qualification disciplinaire, diluer les missions et transférer les missions spécifiques d'autres personnels de l'éducation (CPE, CO-Psy) aux enseignants. Le gouvernement n'a pas totalement renoncé à la bivalence.

Une conception exigeante du métier

La compréhension et l'appropriation par les élèves d'un certain nombre de connaissances et de savoirs mobilisateurs sont l'élément central de l'activité enseignante. Les processus engagés sont nombreux et mettent clairement en évidence la complexité de nos métiers.

Ainsi, une haute qualification disciplinaire et une formation de qualité permettent, seules, à l'enseignant d'être concepteur de son enseignement, libre de ses pratiques, et non simple répétiteur d'une pédagogie encadrée par de nombreuses prescriptions. La professionnalité enseignante se construit. Elle doit être renforcée pour mieux répondre aux nouveaux besoins, surmonter les difficultés. Le SNES a porté l'exigence d'une élévation du niveau de recrutement. Mais le recrutement au master ne saurait s'accompagner d'une amputation de la formation des maîtres ni sacrifier l'entrée progressive dans le métier.

Réduire le temps et la charge de travail

Le temps et la charge de travail des enseignants ne cessent de s'alourdir. D'après toutes les enquêtes, les enseignants travaillent plus de 40 heures hebdomadaires en moyenne (MEN-2002). Les enquêtes du SNES estiment ce temps de travail à 44 heures en moyenne et le sondage SNES-CSA d'avril dernier confirme l'alourdissement et la pénibilité. Le métier s'est complexifié. Suivi des élèves, dont l'évaluation, les conseils de classe, les relations avec les parents d'élèves, le travail en équipe, ces tâches en symbiose étroite avec notre service d'enseignement sont de plus en plus consommatrices de temps. La référence à la classe et à la semaine, que permet la définition en heures d'enseignement de notre maximum de service hebdomadaire, est pour le SNES une réalité fondamentale.

Quelles demandes ?

Le SNES demande donc une évolution des décrets sur nos obligations de service qui respecte notre identité professionnelle, améliore la situation de tous et prenne en compte les évolutions du métier :

- intégrer la concertation dans le temps de service et aller vers des maxima hebdomadaires de service de 17 heures pour les certifiés (15 heures pour les agrégés) intégrant 2 heures forfaitaires... Dans une perspective d'unification, l'agrégation revalorisée doit devenir la référence en matière de recrutement, de rémunération et de temps de travail pour tous les corps du second degré;

Les professionnels de l'éducation, qu'ils soient enseignants, CPE, CO-Psy ont tous le souci de contribuer à la réussite des élèves. Les difficultés que nous rencontrons tous, la dégradation des conditions d'exercice de nos métiers rendent chaque année plus difficile encore cet objectif qui est le sens de nos métiers.

Les suppressions massives de postes en 2008 et en 2009, l'augmentation du nombre d'heures supplémentaires, l'alourdissement de nos tâches sont autant de mesures qui, en aggravant nos conditions de travail, rendent impossible toute amélioration du système éducatif. Les politiques ministérielles comme les pistes tracées par le rapport Pochard visent à décentrer nos métiers vers des tâches périphériques et donc à en dénaturer le sens.

Le SNES exige une revalorisation significative de nos métiers dans toutes leurs dimensions. Cette revalorisation dont l'ampleur devra conduire à un plan pluriannuel ambitieux concerne tous les personnels d'enseignement d'éducation et d'orientation du second degré. Elle doit à la fois porter sur nos conditions de rémunération (le salaire des enseignants en début de carrière est passé de 2,1 fois le SMIC en 1981 à 1,2 fois le SMIC en 2008), mais aussi sur les conditions d'emploi et de service, sur la formation initiale et continue. Dégager du temps pour le travail en équipe, pour le suivi des élèves, pour l'aide aux élèves en difficulté, du temps pour la respiration professionnelle est une nécessité. Il est particulièrement urgent d'améliorer les conditions de travail et d'affectation des TZR et de mettre fin à la situation scandaleuse faite aux personnels précaires. Aucune réforme aujourd'hui n'est possible et n'a de sens sans améliorer les conditions de travail des élèves et des personnels. La question des effectifs, celle des horaires d'enseignement et des possibilités de travail en petits groupes ne peuvent pas être éludées.

Enfin, nous ne pouvons accepter que les promotions et les mutations se fassent à la tête du client. Nous continuons de défendre avec détermination l'existence de règles transparentes, équitables et applicables à tous.

En votant le 2 décembre pour les candidats présentés par le SNES, en renforçant sa représentativité, vous donnerez à la profession les moyens de faire respecter et revaloriser nos métiers, reconnaître notre qualification, préserver les droits de chacun ; vous enverrez au ministère un message clair sur toutes ces questions.

- maintenir et étendre les décharges statutaires pour prendre en compte les situations diversifiées de pénibilité : exercice en ZEP, nombre de niveaux ou séries pris en charge...;
- intégrer le soutien scolaire – que nous ne confondons pas avec ce qui relève de l'accompagnement à la scolarité ou des études surveillées – dans le service hebdomadaire d'enseignement.

Améliorer les conditions d'exercice et de travail

- améliorer la prise en compte des fonctions spécifiques (missions de formation par exemple), les situations diversifiées d'exercice (éducation prioritaire tout particulièrement) par l'extension de l'ASA (avancement spécifique d'ancienneté) et des NBI tout en développant les décharges de service ;
- développer le travail en petits groupes, réduire les effectifs par classe ;
- revoir aussi les dispositions concernant les compléments de service et améliorer le mouvement national pour éviter « les mutations à l'aveugle », construire des barèmes équilibrés respectueux de la diversité des situations professionnelles et personnelles pour favoriser une mobilité choisie ;
- améliorer le système des remplacements et la situation des TZR, en respectant leur qualification disciplinaire – pas d'affectations hors discipline de recrutement ni en lycée professionnel, et en rendant réellement attractive l'exercice de ces missions.

Avec le
snes
fsu
mon vote a du
sens

SALAIRES, CARRIÈRES, MO

L'urgence de la revalorisation

CPE / PROF : UNE COLLABORATION PORTEUSE DE SENS

Si le CPE est souvent le premier professionnel rencontré lorsqu'un élève intègre un nouvel établissement, c'est avec les professeurs qu'est légitimé le statut de collégien ou de lycéen. Le CPE est indispensable au suivi de l'élève et facilite la connaissance de son environnement afin que l'enseignant accomplisse au mieux ses missions propres. La collaboration de ces deux professionnels ne se limite pas à la gestion d'élèves difficiles ou en risque de décrochage scolaire, elle peut s'inscrire dans la formation citoyenne. Leur action combinée, la continuité pédagogique et éducative donnent du sens au travail scolaire.

PROFESSEURS DOCUMENTALISTES

TEMPS DE TRAVAIL

Les professeurs documentalistes assurent la gestion d'un centre de ressources et pédagogie documentaire. Le SNES exige des négociations sur leur temps de service dont la définition en 30 + 6 heures est obsolète. La préparation et l'évaluation des activités pédagogiques doivent être intégrées dans le calcul du temps de travail. Alléger le temps de service rend encore plus légitime notre demande d'augmentation des recrutements. Pour le bon fonctionnement des CDI, nous exigeons en règle générale au moins deux enseignants documentalistes par établissement. Enfin, la création d'un corps statutaire de secrétaires de documentation améliorerait la gestion des CDI et permettrait aux enseignants documentalistes de se consacrer prioritairement à leurs missions pédagogiques.

COMPLÉMENTARITÉ

Nous avons toujours travaillé dans l'équipe éducative mais le temps manque à tous. Le SNES revendique la définition de savoirs et de compétences info-documentaires à transmettre aux élèves. C'est la condition pour construire le travail en complémentarité avec nos collègues d'autres disciplines, toute activité documentaire s'inscrivant dans un contexte disciplinaire. La non-reconnaissance de véritables contenus d'enseignement sert d'alibi aux rectorats pour multiplier les reconversions sans formation, les remplacements en CDI par des non-certifiés en documentation... Ce n'est pas en recrutant un professeur documentaliste pour trois départs à la retraite que le ministère permettra aux jeunes d'avoir un recul distancié sur la masse d'informations qui caractérise une société marquée par l'explosion des médias.

CO-PSY

COMPLÉMENTARITÉ

Pour les CO-Psy, le travail en complémentarité est en train de devenir une action militante ! D'abord parce que l'augmentation des charges de travail (trois établissements en moyenne en plus du CIO) les rend moins disponibles dans les collèges et les lycées. Mais aussi car toutes les décisions ministérielles poussent vers une logique de transfert des missions. Pourtant, sur des questions comme celles de l'orientation, du suivi des élèves et de l'analyse de leurs difficultés, c'est bien de l'apport d'éclairages différents, d'approches et d'interventions spécifiques en fonction des différents métiers que peut naître une compréhension plus globale et des pistes de solution mobilisant à la fois l'équipe éducative et le jeune. Pour cela, il faut sortir de la logique ministérielle de non-remplacement de cinq CO-Psy sur six et revenir à des recrutements de 250 par an.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans la quasi-totalité des rapports « télégués » sur l'orientation, la question des horaires est présentée comme incongrue. Rendez-vous compte, 27h30 hebdomadaires seulement ! Comme dans les autres métiers, le MEN aimerait pouvoir compenser la faiblesse des recrutements par une augmentation du temps de travail ! De fait, cet horaire ne correspond qu'aux actions face aux élèves ou aux groupes, tout le travail de mise à jour des informations sur les diplômes et les formations, d'entretien des connaissances théoriques et méthodologiques, de préparation des supports et des activités destinés aux élèves se fait en dehors des 27h30. Nul doute que dans la réforme annoncée de l'orientation tout au long de la vie, le passage aux 35 heures ne soit aussi dans le paquetage ! C'est cela aussi que le SNES combat.

Le rapport Pochard sur l'évolution du métier d'enseignant de février 2008 a tenté de nier l'ampleur de la dévalorisation salariale des métiers enseignants. Publiant l'étude d'Eric Maurin, réalisée à la demande de la commission, il concluait qu'il n'y avait pas eu « depuis vingt ans, ni véritable déclassement, ni véritable reclassement des enseignants dans la hiérarchie salariale ». S'il avait seulement pris la précaution de caractériser la situation vingt ans en arrière, il aurait conclu, comme le SNES l'affirme depuis plusieurs années, que les mesures de revalorisation obtenues par une mobilisation exceptionnelle de notre profession en 1989 avaient épuisé leurs effets, et qu'il était urgent d'engager une nouvelle étape de revalorisation.



LES FAITS SONT TÊTUS

Décrivant la réalité par une moyenne, toutes situations confondues, le rapport s'est privé de différents éclairages.

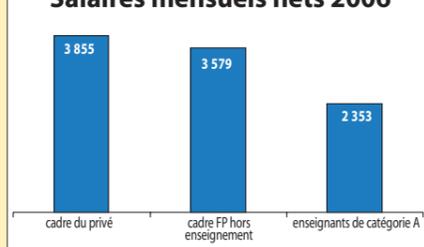
Si la création des hors-classes a permis jusqu'à présent à une majorité de nos collègues de terminer leur carrière à des indices de rémunération plus élevés qu'il y a vingt ans, la dévalorisation de toute la première partie de notre carrière est réelle. Le pouvoir d'achat des nouveaux recrutés est inférieur de 23 % à ce qu'il était il y a 25 ans ! Le traitement brut du certifié 1^{er} échelon représentait 2,1 SMIC en 1981, et ne vaut plus aujourd'hui que 1,2 SMIC (graphique 1). L'INSEE a mis en évidence qu'un fonctionnaire recruté en catégorie A en 1997 a, après neuf ans de carrière un pouvoir d'achat inférieur de 14 % à celui qui a été recruté en 1983 (graphique 2). Le onzième échelon d'un certifié est en euros constants équivalent au neuvième de 1981.

Enfin, le salaire moyen d'un enseignant représentait en 2006 seulement 66 % du salaire moyen d'un cadre de la fonction publique et 61 % de celui d'un cadre du privé (graphique 3).

UNE RÉPONSE GOUVERNEMENTALE INADAPTÉE

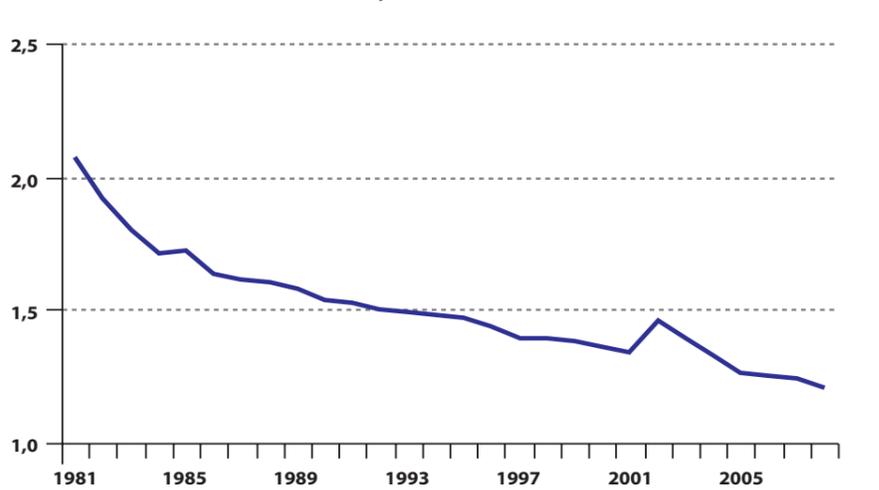
Les préconisations du rapport Pochard, et plus généralement les orientations annoncées par le ministre du Budget et de la Fonction publique pour la rémunération des fonctionnaires (poursuite de la baisse du point d'indice, individualisation des rémunérations par le biais de l'indemnitaire, modulation des primes par le supérieur hiérarchique) affaiblissent les garanties collectives et en conséquence les garanties pour chacun. Et le gouvernement a choisi de consacrer des dizaines de milliers d'euros en soutien à sa politique contestable du développement des heures supplémentaires.

Salaires mensuels nets 2006



Source : rapport annuel sur la fonction publique, Faits et chiffres 2007-2008.

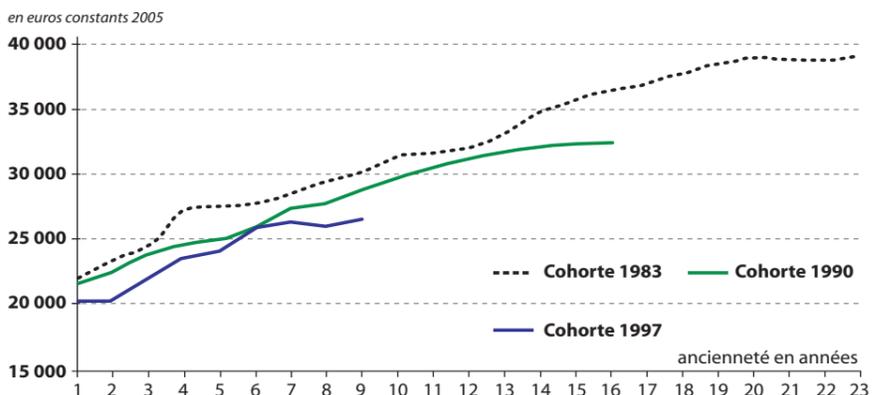
Certifiés, CPE et CO-Psy : traitement 1^{er} échelon et SMIC



Lecture : Le traitement brut du certifié 1^{er} échelon représentait 2,1 SMIC en 1981, et ne vaut plus aujourd'hui que 1,2 SMIC.

Source : INSEE, fichier de paie des agents de l'État (exploitation au 1/12^e)

Évolution du salaire annualisé moyen des agents de la fonction publique d'État entrés en catégorie A, par ancienneté et par cohorte



Lecture : un fonctionnaire recruté en catégorie A en 1997 a, après 9 ans de carrière, un pouvoir d'achat inférieur de 14 % à celui qui a été recruté en 1983. INSEE, France portrait social 2007

Source : INSEE, fichier de paie des agents de l'État (exploitation au 1/12^e)

UN ENJEU D'AVENIR

La revalorisation de nos métiers est une exigence forte. À brève échéance, le risque d'une insatisfaction des diplômés au niveau du master est réel. Dès maintenant, il faut engager les étudiants à choisir notre métier. En les convainquant par des prérecrutements à poursuivre leurs études et en rendant notre profession attractive. Il faut tout à la fois agir sur les conditions de travail et sur le niveau de la rémunération.

La FSU revendique l'indexation des traitements sur les prix, le rattrapage des pertes et une reconstruction de la grille de la fonction publique. La revalorisation des grilles des catégories enseignantes fait intégralement partie de cette exigence.

Elle est nécessaire pour recruter des enseignants qualifiés. Elle l'est pour la qualité du service public. Elle est donc loin d'être incongrue en période de crise, quand miser sur la formation et sur une poli-

tique salariale dynamique pourrait être un levier utile.

DES ACQUIS RÉCENTS À AMPLIFIER

Notre revendication d'une prime de premier équipement est enfin satisfaite par la création de la prime d'entrée dans le métier de 1 500 euros. Nous la revendiquons plus élevée mais son caractère général est un point positif. Les possibilités d'accès à la hors-classe sont plus nombreuses (+ 60 % en deux ans) mais nous devons nous opposer à la prépondérance des avis de l'inspection et des chefs d'établissement qui risquent d'écarter durablement certains collègues. De plus, les CO-Psy sont toujours écartés de ce débouché de carrière. ■

1. INSEE, France, portrait social 2007.



MOBILITÉ : ENJEUX D'AVENIR

Nos exigences

JE
VOTE
SNES

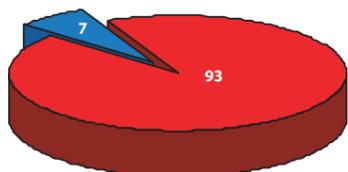
Revaloriser nos métiers dans toutes leurs dimensions, c'est à la fois remettre à niveau nos salaires, rendre plus attractives nos carrières dans leur déroulement, créer des possibilités de mobilité professionnelle, dégager du temps, améliorer les conditions d'exercice.

POUR UN MÉTIER RECONNU ET MIEUX RÉMUNÉRÉ

Le SNES n'a jamais renoncé à exiger des rémunérations et des carrières à la hauteur de la reconnaissance de nos qualifications et de notre rôle social. Il en a fait une de ses priorités. La revalorisation financière apparaît comme l'une des premières urgences. Les carrières qui sont les nôtres sont victimes d'un fort écrasement. À 83 % (sondage SNES-CSA d'avril dernier), les collègues partagent très majoritairement la demande d'intégration des indices de la hors-classe au déroulement normal de carrière. Cela doit s'accompagner d'une revalorisation d'ensemble qui concerne toutes les étapes de la carrière et passe par la reconstruction de nouvelles grilles indiciaires. Dans l'immédiat, et après les acquis significatifs obtenus ces deux dernières années, nous voulons encore améliorer l'accès à la hors-classe par une nouvelle augmentation du volume annuel des promotions et le

Diriez-vous que votre profession est plutôt valorisée ou plutôt dévalorisée dans la société actuelle ?

Plutôt valorisée



SNES-CSA, Avril 2008.

retour à des critères plus transparents et plus justes. Nous voulons un avancement plus rapide, notamment en début de carrière, et le raccourcissement général des durées de séjour entre deux échelons.

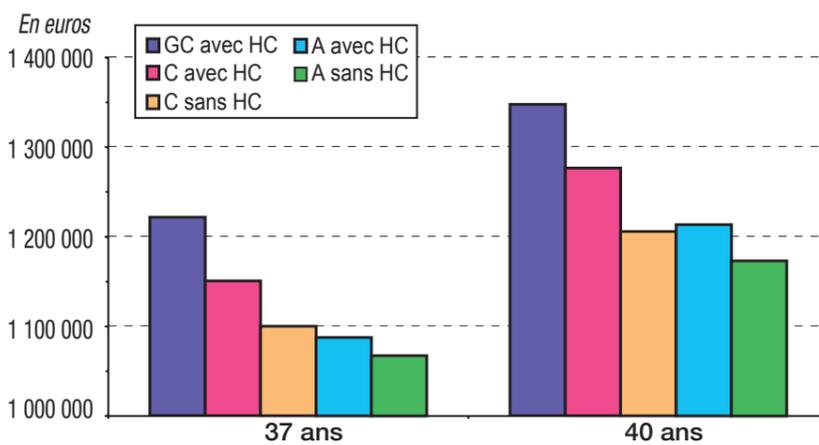
NOS PROPOSITIONS

- **Aucun début de carrière ne doit se situer à moins de 1800 euros nets (indice 495 pour les certifiés et assimilés ; indice 518 pour les agrégés).**
- **Porter en même temps l'indice terminal du 11^e échelon pour les certifiés, CPE, CO-Psy à l'indice 783 soit 2 970 euros net actuellement – et à l'indice 963 pour les agrégés, correspondant actuellement aux échelons terminaux de la hors-classe.**
- **Revoir en conséquence l'ensemble de la carrière indiciaire en onze échelons.**
- **Ouvrir de nouvelles perspectives de carrière : accès des chaires supérieures à l'échelle-lettre B ; dynamique d'unification appuyée sur l'agrégation revalorisée et le recrutement au master, dynamique dans laquelle la promotion interne doit trouver une véritable place (concours interne et liste d'aptitude).**
- **Revaloriser toutes les indemnités (ISOE, ISS...).**
- **Garantir l'égalité de traitement et la transparence par des règles communes de gestion de nos promotions et de nos mutations.**

POUR UNE ACCÉLÉRATION DE LA CARRIÈRE

Les déroulements de carrière sont trop lents. Il est possible d'aller vers un avancement d'éche-

Comparaison des salaires cumulés selon le rythme d'avancement



GC = grand choix ; C = choix ; A = ancienneté ; HC = hors-classe.

Les représentations en barre des salaires cumulés sur toute une carrière, de 37 ou de 40 ans, selon le rythme d'avancement, soulignent les très forts écarts de rémunération mais aussi l'apport de la hors-classe en terme de revalorisation et donc la nécessité à la fois d'agir sur les rythmes d'avancement et pour un accès généralisé aux indices hors-classe.



lon unique au rythme le plus favorable pour parcourir en vingt ans la carrière indiciaire. Cela constituerait une amélioration significative pour la profession. Rien ne justifie vraiment les écarts salariaux qui résultent des rythmes différenciés d'avancement : grand choix, choix, ancienneté cf. graphique ci-dessus.

En lien avec la conception du métier que nous défendons, nous voulons une carrière déconnectée de la notation et de l'évaluation. L'inspection doit évoluer vers l'aide et le conseil, favoriser la circulation des expériences et la réflexivité sur nos pratiques, s'appuyer sur un véritable droit à la formation continue. Dans l'immédiat, il faut rendre plus transparentes et plus équitables les procédures de notation pédagogique.

PERMETTRE LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

- Construire des possibilités choisies de mobilité professionnelle dans l'éducation et la fonction publique. Les collègues souhaitent légitimement des moments de respiration professionnelle, des allers-retours, des solutions de reconversion professionnelle.
- Améliorer les dispositifs de détachement, de réintégration.
- Assurer le droit à la formation continue. ■

SANTÉ AU TRAVAIL

Nous constatons tous les jours que nos métiers font peser une charge très lourde sur ceux qui les exercent, contrairement à l'idée couramment exprimée que les métiers dits intellectuels ne seraient pas « pénibles ». L'enquête « santé », menée par le SNES en 2005, et plus récemment le travail conduit avec l'AFSAT (association française pour la santé au travail) confirment cette pénibilité, alors qu'en cette rentrée, les objectifs ministériels sont de travailler toujours plus et toujours plus longtemps.

On constate que les difficultés croissent avec l'âge et cela renforce notre détermination à combattre la loi Fillon, et à exiger une véritable CPA. Mais peu de collègues, jeunes ou moins jeunes, échappent à l'épuisement et au stress, liés à la difficulté à faire réussir les élèves, et à la surcharge des classes notamment. Beaucoup se plaignent aussi de troubles musculo-squelettiques. Le SNES a pris cette question à bras-le-corps, en exigeant une véritable médecine de prévention, ce qui suppose un recrutement élevé de médecins, le respect de l'obligation des visites médicales ; en obtenant que soit enfin prise au sérieux la question de l'amiante et du suivi post-professionnel des collègues. Avec la FSU, nous avons demandé et obtenu l'ouverture de négociations sur les conditions de travail dans la fonction publique ; des signaux encourageants sont donnés comme la transformation des CHS en CHS-CT (intégrant donc la question des conditions de travail), mais nous pointons la contradiction entre des politiques qui aggravent d'un côté la santé des personnels et de l'autre mettent en place des instances pour les prévenir ! Dans santé au travail, il y a « travail » et c'est aussi lui qu'il faut soigner !

LE 2
DÉCEMBRE

LES ORIENTATIONS MINISTÉRIELLES

« TRAVAILLER PLUS », UNE FAUSSE PISTE

Les pistes que choisit le gouvernement sont inacceptables : remise en cause de la grille commune à tous les fonctionnaires, négation du principe de la carrière, individualisation des rémunérations et recours aux heures supplémentaires imposées.

Le recours aux heures supplémentaires comme substitut à toute mesure générale est très dangereux : parce qu'il nie notre charge de travail et son alourdissement, parce qu'il contribue à consacrer la sous-rémunération de nos qualifications.

« L'INDIVIDUALISATION », UN DANGER

L'autre piste que préconise le gouvernement, c'est de lier une part importante de l'évolution des rémunérations aux fonctions exercées et à l'appréciation hiérarchique. Elle repose sur l'affaiblissement des repères collectifs et la dilution de la référence aux qualifications et niveaux de recrutement qui fondent les rémunérations dans le cadre du statut de la fonction publique. Elle ignore les spécificités de nos métiers et les exigences du travail en équipe. Dans la logique gouvernementale, l'évaluation confiée au chef d'établissement mesurerait des performances individuelles et les résultats obtenus. Les collègues ne s'y trompent pas. À 73 % (sondage SNES-CSA avril 2008), ils refusent les propositions, telles celles du rapport Pochard, qui prônent une plus grande intervention des chefs d'établissement dans l'évaluation. Cette intervention ne pourrait que privilégier les tâches périphériques, favoriserait la dénaturation du métier et son encadrement hiérarchique. La gestion de nos carrières deviendrait inégalitaire, soumise aux aléas du poste, de la fonction et n'obéirait plus à aucune règle commune et transparente.

Impulsée par le SNES, la mobilisation de la profession a contraint le ministre à mettre de côté les conclusions du rapport Pochard auxquelles il continue pourtant de rêver. Contrairement à d'autres organisations syndicales qui avaient approuvé la démarche de ce rapport, le SNES entend tout faire pour que de telles orientations soient définitivement abandonnées.

RENDRE ATTRACTIVES LES MISSIONS DE REMPLACEMENT

Le remplacement est un besoin permanent du service public : il devrait à ce titre être assuré par des personnels titulaires, en nombre suffisant (6 à 7 % des effectifs des personnels en poste selon les critères mêmes du ministère). Chacun sait qu'on est très loin du compte : nombre de remplacements ne sont pas assurés par manque de personnel.

L'administration utilise des expédients : précarité, flexibilisation de la situation de tous (cf. les décrets « Robien » sur le remplacement « à l'interne », dont nous avons globalement jusqu'ici, par l'action syndicale, mis en échec l'application). Les collègues TZR sont particulièrement maltraités. Ils sont environ 30 000, pour la moitié affectés à l'année – AFA, sur des agrégats de blocs horaires et de moyens provisoires, souvent placés dans des situations insupportables, « à cheval » (la moitié des AFA), y compris avec des services « polyvalents » au mépris de la qualification. L'annonce par le ministre d'une « agence nationale du remplacement » au rôle et aux contours non précisés est une tentative d'externaliser et de précariser les missions de remplacement.

Telle n'est pas notre conception : respect et défense de nos métiers et de nos qualifications, développement des recrutements, amélioration des conditions d'affectation et de travail, réelle indemnisation des frais et contraintes liés au remplacement... il faut rendre attractives les missions de remplacement pour répondre aux besoins du service public.





© Thierry Nectoux

Recrutement, formation

UNE MISE EN PÉRIL DU VIVIER

Depuis six ans, le gouvernement est engagé dans une réduction drastique du nombre de fonctionnaires. Le cadre de la RGPP impose 20 000 suppressions de postes par an et l'Éducation nationale y contribue largement : pour l'année 2009, ce sont 13 500 postes qui seront supprimés. En terme de recrutement, cela se traduit par une baisse massive du nombre de postes ouverts aux concours. Seulement 6 623 stagiaires ont été affectés en IUFM à la rentrée 2008 dans le second degré général et technologique. Ce sont eux qui représentent les recrutements réels d'enseignants et de CPE. Compte tenu des 1 000 suppressions d'emplois de stagiaires prévues au budget 2009, on peut estimer que le nombre de postes ouverts aux concours externes du second degré s'établira autour de 7 000. Dans le contexte actuel de crise et de remontée du chômage, cette politique n'offre plus aucun avenir à des milliers d'étudiants engagés dans des études universitaires. De plus, il décourage de nombreux étudiants de s'engager vers des études universitaires longues, mettant en péril certaines filières et le vivier de candidats pour assurer un recrutement de qualité. Dans le contexte d'une élévation du niveau de recrutement au master, cette politique est aberrante.

RÉUSSIR L'ÉLEVATION DU NIVEAU DE RECRUTEMENT, AMÉLIORER LA FORMATION

L'élévation du niveau de recrutement au master est un enjeu majeur pour le système éducatif et c'est un point d'appui important pour la revalorisation de l'ensemble de la profession. Elle doit permettre d'ancrer solidement notre profession parmi les statuts les plus élevés de la fonction publique et de réaffirmer que nos métiers sont des métiers de conception et non d'exécution. Pour autant, on ne saurait se contenter d'une simple élévation du niveau de recrutement au master sans prendre en compte les besoins en termes de formation initiale, de vivier de candidats, d'aides sociales pour les étudiants. Le SNES porte l'idée d'une formation des maîtres conçue sur l'ensemble du cursus universitaire et des premières années d'exercice. Dans cet esprit, la formation universitaire doit être à la fois disciplinaire et pré-professionnalisante, de manière progressive. Le recrutement des enseignants, assuré par un concours national portant prioritairement sur les connaissances universitaires des candidats, débouche sur une année de stage de formation initiale professionnelle organisée en alternance, avec des allers-retours entre formations théoriques et pratiques. Pour cela, il faut s'appuyer sur les expériences menées depuis plus de quinze ans et sur le potentiel de formation que constituent les IUFM, que ce soit en termes de personnels ou de structures. Pour mener à bien cette réforme, il faut garantir le vivier d'étudiants en rendant plus attractives les voies menant aux métiers de l'enseignement et de l'éducation. La mise en place de prérecrutements à toutes les étapes du cursus universitaire est un moyen d'y parvenir, avec une programmation pluriannuelle des recrutements. Outre le



© Clément Martin

fait que l'étudiant percevrait un véritable salaire, cela permettrait de prendre en compte la durée des études pour la retraite. En parallèle, il conviendrait de développer les bourses sur critères sociaux afin de garantir à tous les étudiants, en particulier d'origines modestes, d'aller au terme de leurs études. Pour les non-titulaires, il faudra mettre en place un plan de titularisation et d'intégration. Des prérecrutements spécifiques pourraient permettre aux agents non titulaires ne possédant pas de master, de reprendre des études et de bénéficier de la VAE afin de se présenter aux concours. Par ailleurs, le SNES réaffirme que dans ce contexte, l'agrégation reste la référence pour la revalorisation de l'ensemble des personnels et que les agrégés conservent toute leur place dans le second degré. Enfin, l'entrée dans le métier doit se faire de façon progressive afin de permettre des compléments de formation et de compenser la charge de travail des néo-titulaires. Le projet du SNES pour la formation des maîtres est bien plus ambitieux que les propositions ministérielles. Il tente de prendre en compte la complexité de nos métiers et notre volonté de faire réussir nos élèves. C'est avec la mobilisation de tous que l'on portera l'idée qu'enseigner est un métier qui s'apprend et qui nécessite une réelle formation. ■

JE
VOTE
SNES

LE 2
DÉCEMBRE

Mobilité et mutations

Le ministère chante les vertus de la « mobilité ». En réalité, les mesures prises depuis plusieurs années aboutissent à formater et entraver le choix de mobilité des personnels.

POUR DE BONNES MUTATIONS, IL FAUT DES POSTES

Avec plus de 36 000 postes supprimés dans le second degré de 2003 à 2008 et les suppressions à venir, le gouvernement réduit drastiquement l'emploi public en s'attaquant particulièrement aux lycées et collèges. Voilà qui pèse lourdement sur les possibilités de mutation : dans certaines disciplines, la possibilité d'obtenir une académie ou simplement un poste en établissement à l'intra devient de plus en plus théorique. Dans ce contexte, la déconcentration du mouvement, inter puis intra-académique, aggrave la difficulté de la mobilité : « mutation en aveugle » et étanchéité des limites académiques ont des effets désastreux.

LES OBJECTIFS GOUVERNEMENTAUX

Affaiblir nos métiers, isoler et déclasser les personnels de l'Éducation nationale au sein d'une fonction publique pulvérisée, c'est le sens des attaques actuelles contre nos statuts : déconcentration de la gestion des personnels de plus en plus poussée, volonté de développer le profilage des postes et les affectations hors barème, renforcement de l'autonomie des établissements et du poids hiérarchique de leur chef... vont de pair avec la dégradation des conditions d'emploi et de travail (multiplication des affectations à cheval, mauvaises conditions de remplacement...) et les attaques contre le paritarisme. Les mesures dérogatoires pour les affectations sur les postes en établissement difficile (APV, discriminations dans l'affectation des jeunes enseignants...) ont toutes le mérite de ne rien coûter et accompagnent le renoncement à la lutte contre l'échec scolaire et les exclusions sociales ou territoriales.

POUR UNE VRAIE MOBILITÉ CHOISIE

Planifier des recrutements en nombre suffisant, répondre aux besoins non ou mal couverts (remplacement, zones difficiles ou isolées), rendre les postes difficiles vraiment attractifs, construire une véritable entrée progressive dans le métier, c'est permettre aux collègues d'exercer le métier qu'ils ont choisi dans des conditions satisfaisantes : c'est ce qui permet aussi de bonnes mutations. Une mobilité réellement choisie, c'est reconstruire un mouvement national en une seule phase, dans un cadre paritaire rénové et renforcé, seul capable de conjuguer efficacement les intérêts des personnels (pas de mutation en aveugle ni d'inégalité de traitement) et du service public pour une couverture équitable des besoins des académies. ■



De l'ambition
pour
nos métiers !