



METIER D'ENSEIGNANT : DES AVANCEES INDISPENSABLES A GAGNER PAR LES LUTTES.

La Ferc-Cgt l'avait dénoncé lors de son audition devant la commission Pochard : Le « Livre Vert » présenté comme totalement indépendant est bien soluble dans la loi d'orientation pour l'Ecole de Fillon mise en œuvre par Darcos. Il s'agit de rentabiliser en libéralisant, de flexibiliser en annualisant, de mettre en concurrence en atomisant le service public d'éducation.

Une autre politique est indispensable pour améliorer les conditions de travail et la qualité du service public rendue aux usagers. Refusant les réformes annoncées quant à l'évolution du « Métier enseignant », la Ferc-Cgt met en débat ses propositions, ses revendications

Une profession, des métiers

Enseignants, maîtres spécialisés, personnels d'éducation, de documentation, de direction, conseillers d'orientation psychologues ... forment aux yeux de l'opinion publique le monde enseignant.

La profession se reconnaît par le nombre, près de 900 000, par sa place et son poids dans la Fonction Publique (soit 40%), par une histoire commune au service des missions de la République, par l'importance des enjeux sociétaux que représente l'Education.

Mais cette profession, par ses lieux d'exercice - école, lycée, collège...- son environnement - urbain, ZEP, milieu rural...- le statut des personnels et l'accroissement de la précarité ne recouvre pas les mêmes réalités en terme de charge et de conditions de travail, de reconnaissance et de rémunération.

Garantir nos qualifications au service d'une école de qualité

La qualité du service public d'éducation passe par de nécessaires créations d'emplois car des besoins croissants en enseignants, en personnels d'orientation, d'encadrement et de vie scolaire, ne sont pas assurés actuellement. Cette réalité est en décalage avec la volonté du gouvernement de supprimer un fonctionnaire sur 2; il faut au contraire créer et pérenniser de nouveaux métiers: de l'assistance administrative aux directeurs dans les écoles à l'intégration des enfants handicapés, à l'administration des réseaux informatiques, la gestion des labos de langues de sciences ou de technologie...

L'amélioration des conditions de travail passe par ;

- Le strict respect de nos qualifications disciplinaires et de nos affectations dans les établissements selon nos corps d'origine.
- La stabilité des équipes éducatives qui doit être la norme.
- La reconnaissance de la mission de titulaire remplaçant dans le 1er comme dans le 2nd degré. Cette mission doit être redéfinie et reconnue. Elle nécessite expérience et motivation et ne doit pas échoir systématiquement aux jeunes collègues. Pour être efficace, cette mission doit être bien délimitée et abondée en postes surnuméraires.
- La suppression de l'obligation au remplacement interne totalement inopérante dans les établissements s'impose tout comme le recours aux heures supplémentaires dans le second degré.

Cela est incompatible avec une gestion purement comptable des affectations en particulier des néo titulaires, des services éclatés sur de multiples établissements, le recours à des personnels précaires sur des emplois de substitution.

La revalorisation de notre métier passe aussi par une reconnaissance statutaire du travail collectif ou en lien avec les différents acteurs de la communauté éducative. la concertation, la participation à l'orientation en lien avec les conseillers d'orientation psychologues, le rôle de professeur principal, le traitement de la difficulté scolaire, la participation à la vie de l'établissement, le statut d'élu représentant les personnels ...doivent donner lieu à des décharges de services cadrées nationalement.

Pour la Ferc-Cgt, c'est sur le maintien et l'amélioration du statut général de la fonction publique que doit s'appuyer la revalorisation de la carrière des enseignants.

Mettre l'accent sur la formation

Formation initiale: des métiers qui s'apprennent

L'éducation représente un enjeu social et économique. La professionnalité enseignante ne peut donc se réduire à la vocation, à un référentiel de compétences, aux seuls aspects disciplinaires ou aux méthodes pédagogiques.

L'identité renouvelée de nos métiers passe par une approche globale de la profession, c'est pourquoi la formation initiale, à travers les IUFM, doit être profondément repensée. Elle est un outil indispensable pour transformer l'école.

Une formation initiale de qualité, cela nécessite de développer une véritable politique de pré recrutement, la reconnaissance au niveau master à l'issue de la formation initiale, l'allongement de la formation initiale à 2 ans, des critères de validation transparents, un service à mi temps pour les néo titulaires.

Formation continue :

Enseigner à des générations d'enfants ou de jeunes, faire évoluer ses pratiques, sa carrière, s'enrichir en s'épanouissant nécessite un réel accès à la formation continue.

Ce droit est quasi inexistant dans un ministère dont c'est pourtant la spécialité!

La Ferc-Cgt exige la déclinaison de l'accord de 2004 portant sur le droit individuel à formation (DIF), de proximité, pris à 100% sur le temps de travail, et correspondant à 10% de ce dernier soit à 1 an de formation tous les 10 ans ou 1 trimestre tous les 2,5 ans.

Le DIF doit permettre d'accéder à des qualifications supplémentaires en lien ou pas avec le métier d'origine. La validation des acquis de l'expérience (VAE) est une des voies d'accès à la certification. Les personnels, titulaires et non titulaires qui souhaitent entreprendre une démarche VAE, doivent pouvoir bénéficier de l'information, des conseils de l'accompagnement et d'un bilan de compétences avec le financement nécessaire, gratuit pour le candidat.

La Ferc-Cgt revendique une formation initiale de qualité, l'application du Droit Individuel à la Formation pour répondre aux attentes des personnels.

Revaloriser la carrière

Un préalable: Une réelle réduction du temps de travail sans annualisation

Les enseignants assurent un temps hebdomadaire de présence devant les élèves auquel il faut ajouter l'ensemble des charges de recherche, de conceptualisation, de mise en oeuvre et de synthèse. Ainsi, la durée de travail est-elle évaluée par le ministère lui même à 40 h en moyenne.

Hormis des améliorations catégorielles dues aux luttes conduites par la Cgt notamment, dans le 1^e degré et l'enseignement professionnel - 18 h pour tous les Plp - les obligations hebdomadaires des autres corps du second degré sont inchangées depuis 1950.

Or la charge globale de travail s'est considérablement alourdie et complexifiée, rendant le métier de plus en plus difficile, de plus en plus exigeant.

La commission Pochard préconise d'annualiser le temps de travail sur une base de 648 heures effectives dans le second degré. Cette proposition est loin d'être équivalente aux 18 heures hebdomadaires sur 36 semaines. En effet, la flexibilité ainsi introduite ne prend pas en compte les périodes d'examens, de stages des élèves, de formation continue, les journées banalisés pour les différents projets pédagogiques, les sorties scolaires...

Plan « B » de cette même commission, un allongement du temps de travail dans le second degré qui serait porté à 22 heures hebdomadaires.

Pour la Ferc-Cgt, la réduction du temps de travail est un préalable à toute discussion sur la redéfinition de notre service, lorsqu'il s'agit notamment de travail en équipe, de concertation, de tutorat...

La reconnaissance par le salaire :

En début de carrière, un enseignant perçoit une rémunération égale à 1,3 fois le Smic (2,4 fois le Smic il y a 20 ans). Cela traduit le décrochage du point d'indice par rapport à l'évolution des prix, décrochage admis par tous, tout comme l'écrasement de la grille de rémunération.

La commission Pochard, inscrite dans le « travailler plus pour gagner plus » propose non pas un 13^e mois, mais un 14^e mois, pour les enseignants acceptant 22 heures hebdomadaires !

Quel que soit leur lieu d'affectation, tous les néo-titulaires doivent bénéficier du versement de la prime spéciale d'installation (PSI), de l'aide au logement, de mesures fiscales pour l'aide au premier équipement.

La Ferc-Cgt revendique la revalorisation du point d'indice prenant en compte la perte de 20% des salaires en 20 ans, l'intégration des indemnités dans le traitement, l'accélération de l'avancement de carrière, la prise en compte de toutes les années d'expérience professionnelle dans le calcul du reclassement des enseignants titularisés. L'ensemble des textes sur les reclassements, inadaptés aux situations actuelles et sources d'iniquités, devraient faire l'objet d'une entière remise à plat.

Un vrai droit à la mobilité :

La Ferc-Cgt réaffirme que tous les emplois existants doivent être traduits en postes et mis au mouvement. Le droit à congé mobilité doit, en préalable, être réellement activé. La seconde carrière mise en avant par le gouvernement depuis la loi sur les retraites est un leurre, aucun emploi n'a été ouvert pour permettre la reconversion des personnels.

La Ferc-Cgt revendique l'application du droit à mobilité par détachement, l'accès à des congés de formation rémunérés à taux plein, l'accès à des promotions de corps ou de grade...ce que le statut général de la fonction publique permet déjà théoriquement.

Un droit à la protection et à l'accompagnement pendant la carrière

Aujourd'hui la médecine de prévention relevant du ministère de l'Education Nationale est totalement absente (66 médecins pour 1 million d'agents).

La pénibilité de l'emploi, les maladies professionnelles - stress, souffrance psychologique, risques et troubles psycho-sociaux, maladies de la voix, usure physique - sont aussi des réalités du métier.

Ces maladies doivent être reconnues par l'administration, donner droit à une véritable reconversion ou à un départ en retraite anticipée à taux plein.

L'administration doit réellement assumer l'application des lois en matière de lutte contre toutes les formes de violence, de discriminations et de harcèlement sur le lieu de travail.

La Ferc-Cgt revendique une véritable médecine du travail (une visite annuelle, un suivi médical), la reconnaissance de la pénibilité de l'emploi.

Une fin de carrière facilitée et une retraite digne:

Les enseignants en fin de carrière pourraient bénéficier, s'ils le désirent, d'un allègement de service – heures face aux élèves - au profit d'autres tâches. L'accès à la Cessation Progressive d'Activité (CPA) et au Congé de Fin d'Activité (CFA) doivent être rétablis.

Les conditions de départ à la retraite sont aujourd'hui inacceptables.

La Ferc Cgt revendique le retour aux 37,5 annuités maximum, le maintien du calcul de la pension sur le salaire des six derniers mois avec un taux de remplacement égal, au minimum, à 75% de l'ensemble de la rémunération. Elle revendique le retour de l'indexation des pensions sur les salaires.

Une exigence de démocratie dans les écoles, les lycées et les collèges

C'est à partir des choix gouvernementaux que les organisations syndicales représentant des personnels sont amenées à se prononcer au sein des instances - CA, Conseil d'Ecole CTP et CAP...-. Il s'agit d'avis à émettre sur le budget, la dotation horaires globale, les carrières des personnels....dans le cadre de structures consultatives

Cette forme de participation minimaliste relègue le syndicalisme à un paritarisme co-gestionnaire.

La Ferc Cgt revendique de réels pouvoirs décisionnels dans les diverses instances, la création de nouveaux droits syndicaux, notamment un statut de l'élue et une décharge de service pour les délégués du personnel.

Pour la Ferc Cgt, toute évolution du métier doit être conditionnée à de véritables négociations avec les organisations syndicales représentant les personnels.

J'adhère à la FERC CGT

NOM PRENOM

Profession Établissement

Adresse

Code postal ville

Tél portable

e-mail



A retourner à Ferc-Cgt, 263 rue de Paris (case 544) - 93515 Montreuil cedex
Tel : 01 48 18 82 44 – Fax : 01 49 88 07 43 –
e-mail : ferc@cgt.fr – internet ferc.cgt.fr

Montreuil le 11 février 2008