

Transformer



maintenant

le métier enseignant

Un service toutes tâches comprises

Le Sgen-CFDT revendique un allègement de la charge globale de travail et un service TTC (toutes tâches comprises) intégrant toutes les missions avec une baisse significative du nombre d'heures de cours.

Le Sgen-CFDT revendique un service reposant sur :

- Les heures de classe et les tâches qui leur sont liées : préparation, évaluation, suivi et accompagnement, concertation, conseil de classe, d'enseignement, relation avec les familles.
- Les tâches des personnels dans l'implication à la vie de l'établissement, dans des projets pédagogiques, des projets spécifiques liés au projet d'établissement, dans la formation ou le tutorat des collègues, dans d'autres missions.

Construire l'École de la réussite de tous

L'École doit rompre avec l'empilement des programmes. La pression sociale sur l'École entraîne une marchandisation croissante du soutien scolaire. Certains jeunes sont aujourd'hui confrontés à un échec profond et durable qui hypothèque gravement leurs choix d'orientation et leur insertion future. La souffrance vécue par ces jeunes pèse lourdement sur les conditions de travail de leurs condisciples comme sur celles des personnels et conduit souvent à des choix d'exclusion.

Le Sgen-CFDT n'accepte pas cette situation et considère qu'il faut s'inscrire résolument dans une dynamique nouvelle d'accompagnement de l'élève dans ses apprentissages : l'École doit donner à chaque jeune les éléments nécessaires à son insertion sociale et professionnelle. Elle doit garantir à chaque élève la maîtrise d'un socle commun de connaissances et de compétences, dans le respect des rythmes de chacun, sans orientation précoce.

Ces quatre pages sont un résumé des revendications portées par le Sgen-CFDT devant la commission sur l'évolution du métier enseignant en octobre 2007.

Retrouvez le texte intégral sur www.sgen-cfdt.org

**Améliorer
nos
conditions
de travail**

Cfdt
des choix, des actes

Construire l'École de la réussite de tous



Il faut placer au cœur du fonctionnement de l'École les pratiques pédagogiques diversifiées susceptibles d'aider à l'acquisition des savoirs, savoir-faire, savoir-être d'élèves. Cela suppose de pouvoir recourir à des regroupements temporaires d'élèves autour de besoins identifiés, regroupements de taille fort variable selon les situations et les stratégies élaborées par l'équipe pédagogique dans le cadre du suivi individualisé.

Dans les structures d'éducation prioritaire, le Sgen-CFDT revendique un temps de service incluant trois heures de concertation, des mesures permettant la stabilisation des équipes, une reconnaissance négociée de l'engagement

des personnels dans le cadre du projet de la Zep.

La présence dans une école d'une équipe éducative élargie à plus de maîtres que de classes dans le 1^{er} degré s'impose pour permettre la prise en compte de besoins spécifiques. Le suivi individualisé doit se substituer au soutien. Le redoublement n'est en aucun cas la solution à la résolution de la difficulté scolaire.

Des moyens suffisants, contractualisés pour faire vivre les projets

Le Sgen-CFDT revendique pour chaque établissement une dotation horaire et un budget en deux parties, l'une correspondant au fonctionnement nécessaire incluant la part modulable en fonction du public scolaire, l'autre contractualisée avec les autorités de tutelle et les collectivités territoriales.

Les grilles horaires des classes et cycles doivent prévoir des heures non affectées.

Construit par la communauté éducative avec des moyens pour le faire vivre, le projet d'établissement ne serait plus la simple déclinaison d'impératifs académiques et nationaux.

**Travailler
en équipes**

Un conseil d'administration avec de réels pouvoirs, un président élu

Pour l'établissement, cette clarification passe par l'élection d'un président du conseil d'administration, chargé de veiller à l'exécution des décisions du CA et choisi parmi ses membres majeurs, à l'exclusion du représentant de l'État et des représentants des collectivités. Le pilotage de l'établissement doit être assuré par les instances de l'établissement : conseil d'administration, conseil pédagogique.

Dans ce cadre, le chef d'établissement doit être l'animateur du projet. Les corps d'inspection doivent devenir la structure d'expertise pédagogique et de soutien aux équipes. Cette expertise doit apporter outils et méthodes au personnel engagé dans le projet.

L'ensemble des acteurs de la communauté éducative doit pouvoir s'impliquer. De ce point de vue, la conception de l'exercice du métier des personnels enseignants de documentation dans un cadre de travail collectif devra être repensée et clarifiée, de même que les autres métiers de l'éducation et leurs missions comme les personnels de vie scolaire et d'orientation.

Améliorer les conditions d'entrée dans le métier

Le Sgen-CFDT revendique une formation initiale et continue qui prenne en compte l'évolution du métier enseignant. Les futurs enseignants doivent être formés au travail en équipe au sens le plus large, à l'interdisciplinarité, à l'aide et au suivi individualisés ainsi qu'aux méthodes de pédagogie active.

Cette exigence suppose la continuité et la cohérence de l'ensemble de la formation initiale : dispositif de préprofessionnalisation, licences pluridisciplinaires, développement dans le cahier des charges IUFM de la formation générale commune, deux années complètes de formation à l'IUFM après le concours, accompagnement et formation dans les premières années d'exercice.

Dans le but de permettre une mobilité accrue dans les années futures, la formation des enseignants doit être repensée autour de deux modules, l'un commun à tous les niveaux d'enseignement, l'autre spécifique au niveau d'enseignement visé. Les spécificités de chaque niveau doivent faire l'objet de modules de formations adaptés.

Les débutants ne doivent plus être nommés dans les postes les plus difficiles. L'entrée dans le métier doit être progressive. La répartition des postes offerts aux recrutements ou aux mouvements doit être étudiée chaque année pour chaque zone géographique de manière approfondie et transparente dans les comités techniques paritaires compétents afin d'éviter une concentration de néo-titulaires sur quelques secteurs géographiques ou, à l'opposé, le blocage du mouvement interacadémique des personnels.

Des salaires qui garantissent l'attractivité du métier

Le Sgen-CFDT demande le rattrapage puis le maintien du pouvoir d'achat des agents publics par la hausse de la valeur du point d'indice, et son amélioration par l'attribution différenciée de points. La rémunération doit contribuer à garantir l'attractivité de la Fonction publique. L'harmonisation des traitements devra être visée ainsi que la réduction de la hiérarchie des rémunérations, afin de garantir l'unité de la Fonction publique et les possibilités de mobilité pour les personnels.

Chacun doit pouvoir accéder aux indices de fin de carrière à l'issue d'une carrière complète.

Le Sgen-CFDT réaffirme son opposition à la hors classe, et demande sa transformation en échelons supplémentaires pour tous.

Revaloriser et faire évoluer le métier

Transformer l'évaluation des personnels

Pour le Sgen-CFDT, l'évaluation des personnels comme celle des services doit concourir à l'amélioration du service public. Pour cela, elle doit se situer dans un cadre collectif. C'est dans cet esprit que le Sgen-CFDT se prononce notamment pour la suppression de l'inspection individuelle des personnels enseignants.

L'évaluation ne peut se faire sans projet collectif discuté, formalisé et diffusé auprès de l'ensemble des membres du service. Elle doit porter sur l'ensemble des pratiques professionnelles, sur les besoins en formation, sur les aspirations de l'agent. Sa mise en œuvre doit être accompagnée d'une formation des évaluateurs et des évalués, être déconnectée des procédures d'avancement et de mutations le cas échéant. Le Sgen-CFDT revendique toujours la disparition de la notation individuelle infantilisante, source de stress, et s'oppose à la promotion « au mérite ».

Le droit à la mobilité et à l'action sociale

Le Sgen-CFDT revendique la création de cellules d'information, d'aide et d'accompagnement, ouvertes à l'ensemble des agents, titulaires ou non, qui leur permettent d'avoir accès aux procédures de validation des acquis de l'expérience, au bilan de compétences et aux possibilités de reconversion professionnelle.

Le Sgen-CFDT revendique des aménagements de service et des moyens pour les postes de réadaptation et de

réemploi et pour les personnels en fin de carrière.

Le Sgen-CFDT revendique le recrutement de médecins de prévention. Les actions de prévention doivent porter sur les atteintes à la santé, sur l'usure prématurée liée à la pénibilité du travail, sur la détection et la reconnaissance de maladies professionnelles notamment les troubles psychologiques dus au travail.

Le Sgen-CFDT revendique une hausse

substantielle de la part budgétaire allouée à l'action sociale et un renforcement de l'action sociale, notamment dans les domaines de l'aide au logement et des débuts de carrière.

Le Sgen-CFDT revendique la création d'instances locales représentatives à même de traiter des questions d'organisation des services, de relations au travail, d'hygiène et sécurité et des conditions de travail.

Se former valoriser la formation

Le Sgen-CFDT revendique que les moyens donnés à la formation continue prennent en compte les remplacements nécessaires afin que la charge de travail de l'agent en formation ne soit pas reportée sur ses collègues.

Le Sgen-CFDT revendique que la formation continue vise certes à améliorer les pratiques professionnelles, mais également à développer les compétences des agents. Ainsi, les actions de formation envisagées devront répondre non seulement aux besoins des services mais également aux as-

pirations légitimes de chacun à évoluer. Afin de décliner et mettre en œuvre l'ensemble de ces points, un véritable plan de formation doit être élaboré et négocié paritairement.

Formation initiale, expérience et parcours professionnels, formation continue sont autant de vecteurs d'acquisition et de développement des compétences. Ces compétences, rarement traduites en

**Reconnaître
et valoriser
les personnels**

« diplômes », doivent être reconnues et valorisées. Pour cela, le Sgen-CFDT revendique que les acquis de l'expérience, au-delà de leur validation, permettent l'accès aux recrutements au même titre que les diplômes.

**Plus nombreux, plus forts, nos revendications
sont mieux entendues.**

**Je partage les idées du Sgen-CFDT, je veux participer,
j'adhère !**

Demande d'adhésion en ligne : www.sgen-cfdt.org/actu/adhesion.php3 ou la rubrique « [Maintenant j'adhère](#) »



Vous avez des raisons d'adhérer !