

Fiche de CR

Des débats du congrès académique

Congrès de l'académie de : ORLEANS-TOURS

Thème : CORPO

Nombre de participants au débat sur le thème : 14

Durée du débat en plénière sur le thème : 2h30

Débat général :

La stratégie de ce gouvernement, ainsi que des précédents est de diviser la profession. On a de plus en plus de mal à fonctionner de manière collective. L'individualisation prime. Ainsi, au niveau des CAPA dont les syndicats ont été exclus, seules subsistent celles concernant les recours individuels. Le SNEP ne peut donc qu'intervenir sur les cas individuels et s'éloigne de fait du collectif.

De même, sur la question des salaires, face à la dégradation de ceux-ci, les collègues utilisent de plus en plus des solutions individuelles pour pallier l'insuffisance des rémunérations. Ainsi, ils privilégient HSA, primes, voire parfois second boulot pour améliorer leur salaire. Là encore, l'individualisme prend le dessus sur le collectif.

Cette individualisation a également des répercussions sur les équipes d'EPS. Elles se doivent d'être soudées mais c'est de plus en plus difficile. Il est plus compliqué de se mobiliser seul qu'à plusieurs. Là aussi, l'individualisation prend le pas sur le collectif.

Tout cela résulte d'une vraie stratégie voulue et réfléchiée par les différents pouvoirs libéraux successifs. Ce n'est pas tant par souci d'économie que par volonté de diviser les personnels.

Pour tenter de contrer cette volonté politique, il apparaît nécessaire de lier nos revendications avec les enjeux sociétaux plus généraux. Satisfaire les besoins des personnels c'est aussi mieux répondre aux besoins des élèves et à ceux de la société dans l'ensemble. Il faut faire passer l'idée que l'amélioration de nos conditions de travail n'est pas que pour nous mais c'est aussi pour l'intérêt général.

C'est aussi montrer l'importance du lien entre santé et EPS, notamment en cette période de COVID. Faire pratiquer les élèves a un coût financier, mais un coût qui rapporte à long terme.

Il faut également souligner l'importance d'une vie sociale améliorée pour des élèves impliqués dans des activités physiques, culturelles... C'est un aspect important à faire valoir et où l'EPS a toute sa place.

1. Parmi les points qui figurent dans le texte du bulletin national, quels sont ceux qui ont été traités ?

Congrès National



du 29/11 au 3/12/2021

Porticcio (Corse)



29 novembre au 3 décembre

- Loi de transformation de la fonction publique : une attaque contre le statut
- Carrières et revalorisation des améliorations sont attendues
- Conditions de travail
- Continuité du service public fortement perturbé
- Egalité professionnelle

2. Sur chacun des points traités, quelles sont les principales idées qui ont été avancées ?

1. Loi de transformation de la fonction publique : une attaque contre le statut

Suppression des CAP : inquiétudes sur le glissement de la défense de l'intérêt général vers l'intérêt particulier, même si les victoires individuelles peuvent servir au collectif.

Création des CSA : perte de lisibilité au niveau des corps. Qui va défendre qui ?

Suppression des CHSCT : qui va gérer au niveau local le problème des conditions de travail ? Alors qu'un travail très important et efficace est effectué au niveau départemental.

Rupture conventionnelle : de plus en plus de demandes, notamment chez les jeunes collègues. Perte du sens du métier, difficultés pour muter, augmentation des postes à complément de service, manque de reconnaissance.

2. Carrière et revalorisation des améliorations attendues

Carrières actuelles : plus justes et plus équitables depuis PPCR, même si tout n'est pas parfait

Revalorisation : Le problème des rémunérations est un élément très important, voire prioritaire pour l'ensemble des professeurs d'EPS en activité. Pour autant, les mobilisations ou pétitions portant sur le sujet n'ont eu que très peu d'échos auprès des collègues. Les médias véhiculent l'idée que notre salaire « n'est pas si mauvais que ça ». Du coup, les collègues ont des scrupules à manifester et à revendiquer publiquement sur ce thème.

De plus, les enseignants ne perçoivent pas forcément la baisse de leur pouvoir d'achat. Si le PPCR a été une avancée avec notamment un accès pour tous à la hors classe, le gel du point d'indice reste actuellement le vrai problème de nos rémunérations. Pour pallier à cela, de nombreux collègues jouent avec les HSA, HSE et IMP pour améliorer leur salaire.

De ce point de vue, il existe une inégalité entre les collègues de collège et de lycée. Ces derniers ont beaucoup plus de possibilités d'améliorer leur rémunération avec un nombre d'HSA bien supérieur en lycée qu'en collège.

Cela provoque également une seconde inégalité sur le plan homme / femme. Les HSA, IMP ou HSE sont majoritairement pris par des hommes ce qui engendre une rémunération inférieure chez les professeurs d'EPS femmes.

Un consensus apparaît sur les salaires en début de carrière. Il est inadmissible de commencer avec si peu alors que les enseignants sont recrutés à hauteur de BAC +5.

Il conviendrait de mieux expliquer aux collègues le calcul des salaires et des pensions. Sans doute seraient-ils plus à même de constater le scandale du gel du point d'indice.

Le problème de la rémunération est un axe de travail important pour le SNEP mais qui doit également être repris à plus grande échelle par la FSU. Il ne faudrait pas se cantonner aux enseignants mais élargir les revendications de façon plus claires à tous les personnels de l'Education Nationale (infirmières, assistantes sociales...).



Congrès National



du 29/11 au 3/12/2021

Porticcio (Corse)



29 novembre au 3 décembre

3. Conditions de travail

Avec la crise sanitaire, à laquelle s'est ajoutée la réforme du BAC, la dégradation des conditions de travail s'est accélérée. Les collègues sont à bout, ils saturent. Certains sont même en détresse psychologique. Les multiples changements et adaptations des protocoles sanitaires n'ont fait qu'accroître le désarroi et l'incompréhension des personnels.

On observe de manière générale, une augmentation des demandes de ruptures conventionnelles et de disponibilité en vue d'une reconversion. Cela traduit bien le mal-être actuel de la profession. De même, de nombreux collègues en fin de carrière prennent des disponibilités pour attendre la retraite car ils n'en peuvent plus ! Se pose le problème de l'usure du corps et des fins de carrière. Il est important de réaffirmer le mandat du SNEP sur la CPA, les allègements de service à partir de 55 ans et les maxims de service. La prise en compte des années d'études dans le calcul des pensions doit être une demande pour tous les collègues. Sur le plan des souffrances dues aux conditions de travail, on constate là aussi une inégalité importante entre les hommes et les femmes. Ces dernières sont plus nombreuses à en pâtir en fin de carrière notamment (longue maladie, arrêts de travail...).

Des collègues retraités signalent qu'au vu des conditions actuelles, ils ne feraient sans doute pas le même choix professionnel et ne deviendraient probablement pas professeur d'EPS aujourd'hui. De la même façon, les plus jeunes collègues débutant dans le métier, déclarent souvent qu'ils ne feront sans doute pas ce métier toute leur carrière. C'est d'autant plus vrai chez les stagiaires ! Cet aspect est sans doute à relativiser et est lié à un fait sociétal. Il ne concerne pas que le monde enseignant mais doit tout de même interpeller sur l'attractivité du métier.

La notion de conditions de travail est assez difficile à appréhender. Il y a 20 ou 30 ans, c'était les problèmes matériels et d'installation qui étaient prégnants, problèmes en très grande partie résolus à l'heure actuelle. Aujourd'hui, c'est plus sur le plan de la perte de sens du métier (programme, réforme du BAC...), de la pression importante subie (élèves, parents, chefs d'établissement, IPR), de la formation continue totalement décalée et inadaptée que cela fait sens.

Les collègues sont souvent unanimes pour déplorer une pression de plus en plus importante de la part de la hiérarchie. La gestion managériale des chefs d'établissement est sans conteste un aspect très important du mal-être des collègues. Les tensions entre les enseignants et leur chef d'établissement se multiplient. De même, la pression des IPR se manifeste au travers de l'élaboration des référentiels en lycée. La concomitance de la réforme du BAC et de la voie professionnelle avec la crise sanitaire n'a fait qu'accroître cette pression subie par les professeurs d'EPS.

La formation des enseignants est un problème récurrent au sein de l'éducation nationale, y compris en EPS. Si la réforme de la formation initiale n'est pas faite pour nous rassurer, il convient de dénoncer la faiblesse de la formation continue. Tout est axé sur la transversalité ou sur la mise en place des réformes. Rien ne concerne le contenu concret pédagogique et didactique de l'EPS.

La réponse des rectorats est parfois surprenante. Face à la perte des moyens horaires dans certains établissements, il est répondu que cela sera compensé par une meilleure formation ! Mais quelle formation ? Elle est quasi inexistante. Cela revient à culpabiliser les enseignants !

4. Continuité du service public fortement perturbé

Non titulaires : On constate une augmentation importante du nombre de personnels non titulaires dans les établissements (contractuels et contractuels CDIés).



Congrès National



du 29/11 au 3/12/2021

Porticcio (Corse)



29 novembre au 3 décembre

La première conséquence est une perte de l'aspect collectif d'une équipe pédagogique. En effet, comment demander à des collègues seulement de passage de s'investir en profondeur dans un établissement ?

Ensuite, la charge de travail se trouve inmanquablement répartie en priorité sur les personnels titulaires. Ce sont donc toujours les mêmes qui subissent les conséquences de cet état de fait. Il s'ensuit alors une fatigue et une usure qui va là aussi dégrader les conditions de travail des enseignants titulaires. On retrouve également ce même phénomène avec les collègues en compléments de service sur 2 voire parfois 3 établissements.

Les non titulaires passent souvent sous les radars du SNEP. Il est parfois difficile d'obtenir les listes auprès des rectorats. Du coup, ces personnels ont du mal à faire entendre leurs revendications. Leur statut précaire ne les incite pas à s'opposer à la hiérarchie. Ils sont donc plus malléables et corvéables.

Les collègues « CDIsés » posent également un gros souci au niveau de la mobilité des enseignants. En effet, une fois « CDIsés », le rectorat se doit de les faire travailler. Pour cela, des postes leur sont réservés. Cela provoque automatiquement un certain blocage au niveau des mutations.

TZR : fonction non reconnue et peu valorisée, alors que ce sont souvent des jeunes collègues (néo-titulaires) qui occupent ces fonctions pour se rapprocher de chez eux. Variables d'ajustement, puisque la plupart sont affectés à l'année dès la rentrée, mais souvent sur des services partagés.

Les TZR ont alors le sentiment d'être mal considérés, d'être la dernière roue du carrosse. Les contractuels prenant des postes (et pouvant les refuser), les TZR sont amenés à travailler plus loin, dégradant un peu plus leurs conditions de travail.

Mutation : mobilité empêchée par l'imposition des 2 HSA et donc un nombre de créations de postes insuffisante, même si le CAPEPS est le concours qui perd le moins. L'augmentation du nombre de contractuels (contractuels alternants et CDIsés) et l'affectation des stagiaires enlèvent un grand nombre de postes au mouvement ce qui réduit d'autant plus les mutations intra.

5. Egalité professionnelle

Tous les dispositifs mis en place par le gouvernement (IMP, HSA, fonctions spécifiques pour la classe exceptionnelle) provoquent l'effet inverse de celui recherché et porté haut et fort par les LDG ministérielles. Les femmes sont évaluées comme les hommes pour les deux premiers RDV de carrière, mais pas au 3^{ème} ??? Usure physique, manque d'investissement en dehors du temps scolaire, temps partiels... Ne pas rester sur le % d'hommes et de femmes dans le corps pour établir les promotions.

Points traités qui ne figurent pas dans le texte : emploi des personnes en situation de handicap. Quel concours pour eux ? Une personne en situation de handicap peut-elle enseigner l'EPS ?

3. Sur quel(s) point(s) des divergences se sont-elles exprimées ? Peux-tu les présenter ?

Aucun.



Congrès National



du 29/11 au 3/12/2021

Porticcio (Corse)



29 novembre au 3 décembre

Le congrès s'est néanmoins posé la question du mandat suivant : « possibilité du droit à pension à 55 ans sans décote, avec prise en compte des années d'étude ». A quoi fait-il référence ? Il nous semble nécessaire de l'expliciter.

4. Au final :

- Quelles sont les propositions retenues par le congrès académique ?

Le congrès académique est en accord avec les propositions du secrétariat national.

Au niveau de la question « comment réinvestir les instances ? », le congrès pense qu'il faut continuer à intervenir dans les instances à notre disposition, à interpeller le rectorat sur toutes ses décisions (promotions, stagiaires, mutations) en leur demandant des comptes. Nous pouvons, notamment pour les promotions intervenir encore cette année sur les documents de l'année dernière. Il apparaît que la disparition des CAP nous a obligés de plus et mieux travailler en FSU, ce qui est plutôt positif et intéressant par rapport au travail qu'il faudra effectuer dans les futurs comités sociaux administratifs.

Rester attentif au sein du SNEP sur le principe d'égalité professionnelle, même si, dans notre académie, nous avons une juste répartition des décharges et des commissaires paritaires (même avant l'obligation de coller à l'image du corps).

Le congrès est plutôt d'accord pour le fonctionnement en co-secrétariat au niveau académique avec 1 homme et 1 femme.

- Quelles sont les propositions débattues et non retenues par le congrès académique ? **Aucune**

