

ETATS GENERAUX du 18 OCTOBRE 2012 - S3 de MONTPELLIER

SYNTHESE DE L'ATELIER 3 (crise des recrutements - métier - carrières)

Les débats dans cet atelier ont essentiellement porté sur 3 axes : les conditions d'exercice, la revalorisation et la question cruciale du recrutement.

Le constat est alarmant sur la question des conditions d'exercice et de la situation d'un nombre croissant de collègues affectés sur des postes partagés (sur 2 ou plusieurs établissements, et/ou disciplines différentes de celle de recrutement).

Mais la situation s'est aussi dégradée globalement ; à cela plusieurs raisons :

- le poids des effectifs qui influent sur le cœur de notre métier et notre façon d'enseigner,
- la multiplication des tâches en dehors de la classe, celles que nous nous imposons nous-mêmes et celles qu'on nous impose (la « réunionnite »),
- les programmes dont on ne comprend plus très bien comment ils sont élaborés : les enseignants n'y sont pas associés, d'où des difficultés de mise en œuvre et de cohérence.
- en lycée, l'impact de la réforme sur les emplois du temps et les effectifs
- la formation continue, essentiellement limitée aux commandes institutionnelles, et qui laisse de côté la didactique des disciplines

Les propositions :

- le service des certifiés doit être de 15h d'enseignement + 3h pour les tâches en dehors de la classe,
- Remettre en place des seuils d'effectifs (25 élèves par classe jusqu'en seconde).
- passer d'une gestion devenue souvent purement managériale (changement du rôle des chefs d'établissement et des IPR) à une gestion plus humaine. Investir les CHSCT.

Tous les participants partagent le constat de la **dégradation de la situation financière** des enseignants. Les exemples sont nombreux... C'est une des raisons de la désaffection du métier d'enseignant que l'on constate chez les étudiants. C'est une préoccupation essentielle pour un nombre de plus en plus important de collègues.

Une revalorisation financière est inéluctable : sous quelle forme ? Le mieux est une revalorisation du point d'indice, on peut aussi envisager de rajouter des points d'indices à chaque échelon (rattrapage du pouvoir d'achat et décrochage par rapport à d'autres corps de catégorie A).

Toute revalorisation sous forme de primes est envisageable avec obligation de clarté sur les modes d'attribution : en particulier ces primes ne doivent en aucun cas être « individuelles », ni entraîner de nouvelles tâches. Il faut les inclure dans le calcul des retraites.

L'« accélération » des débuts de carrière aurait dû se répercuter sur l'ensemble de la carrière, avec intégration de la hors classe dans la fin de carrière et l'instauration d'un nouveau grade du type classe exceptionnelle.

La question de la crise de recrutement devient centrale dans toutes les réflexions sur notre métier mais aussi sur l'École, car elle conditionne toute amélioration de fond du 2nd degré (notamment les créations de postes). D'autre part, si elle n'est pas rapidement résorbée, elle risque d'entraîner des choix dangereux pour le 2nd degré comme pour nos métiers.

La crise de recrutement, ce sont d'abord des chiffres : plus de 1100 postes non pourvus (1/10^{ème}), à peine 1,3 présents au concours par poste, et des viviers exsangues dans certaines disciplines.

Cette crise arrive dans un contexte où le déficit de jeunes formés au niveau master 2 va commencer à se faire sentir et parmi les possibilités à ce niveau d'études, il est évident que les salaires d'un professeur débutant ne font pas rêver.

La crise a des répercussions sur les poursuites d'études chez les jeunes et le « monde enseignant » doit redevenir un reflet de la société ; il faut donc permettre aux jeunes qui le souhaitent de devenir enseignant.

Propositions :

- publication sur plusieurs années des postes aux concours
- pré-recrutements niveau L3, ouverts aussi au M1 : réfléchir à une « version 2012 des IPES »
- assurer une véritable formation initiale et continue dont les liens doivent être resserrés, et une véritable année de formation pour les stagiaires (1/2 service en formation pour arriver aux 2/3 en formation).
- Ouvrir des négociations sur la revalorisation et l'attractivité de nos métiers (indiciaire et indemnitaire, carrières, conditions de travail et d'exercice)

Mais cela ne portera ses fruits que dans 2 ou 3 ans au mieux.

Pourquoi, à court terme, ne pas envisager un concours spécifique de titularisation et des formations pour les contractuels et vacataires employés depuis des années, et des concours aménagés avec des dispositifs de formation spécifiques pour les AED diplômés ?

Nous avons réaffirmé la nécessité d'une formation universitaire et professionnelle, que les nouvelles ESPE devront respecter, mais nous avons aussi illustré les problèmes induits par l'autonomie des universités dans la conception des maquettes de master.

Nous avons aussi évoqué le dispositif « Peillon » pour les concours 2013 et la possibilité de faire évoluer le dispositif « admissibilité en M1-admission en M2 » pour le transformer en véritables pré-recrutements.