

Thème 3

Enseignant-e-s d'EPS, Personnels Techniques et Pédagogiques (PTP), quels métiers ?



Après des années de remise en cause des métiers et des statuts des enseignant-e-s d'EPS et des PTP sport – professeur-e-s de sport, CTPS, détaché-e-s,... - (emploi, formation, condition de travail, missions, reconnaissance sociale,...), une rupture avec ces politiques était nécessaire et urgente. Cette volonté pour un réel changement d'orientation s'est exprimée aux dernières élections présidentielles

L'arrivée de la nouvelle majorité a permis la réinstauration d'un dialogue social sur les questions générales relevant de la Fonction Publique et, de façon particulière, sur les ministères d'exercice des personnels (EN, Agriculture, MSJEPVA, Supérieur), en rupture avec la conception précédente qui faisait peu de cas des "corps constitués". Pour autant, des pratiques et des attitudes inadmissibles résultant de l'application du « new management public » imposé par le pouvoir précédent, perdurent à tous les niveaux et mettent en cause un dialogue social adossé à la représentativité syndicale. Fort de ses propositions et mandats, le SNEP-FSU porte ses revendications dans l'ensemble des champs de négociations ouverts dans les différents ministères avec des réussites diverses. Le SNEP-FSU est en désaccord avec le maintien d'une politique d'austérité qui impacte de fait lourdement la possibilité d'obtenir satisfaction sur des éléments essentiels. La Fonction Publique, les Services Publics et la protection sociale, continuent d'être les variables d'ajustements budgétaires. Le gouvernement, tout en reconnaissant dans les paroles le rôle, l'engagement, les conditions dégradées d'exercice des métiers et la nécessité d'une reconnaissance salariale et sociale, s'en éloigne de fait dans les actes. La réduction très importante prévue de la dépense publique, au prétexte d'une soi-disant politique de relance économique et de retour à l'équilibre budgétaire détruit l'emploi et met en péril les services publics. Sur les questions liées aux métiers qui sont au cœur de la période actuelle notamment avec le « chantier métier » à l'éducation, le SNEP a obtenu, dans un contexte dégradé, des avancées significatives sur certains points (décret rétablissant les 3h UNSS, reconnaissance des coordinations EPS et de District UNSS par décret, création d'une indemnité pour 6h d'enseignement en 1^{ère} et Terminale de lycée G T et Pro et en CAP, ...). C'est bien grâce à ses interventions, sa représentativité et sa capacité de mise en action de la profession, qu'un certain nombre de revendications ont été prises en compte dans la rédaction des fiches métiers qui servent de base pour la réécriture des décrets qui nous régissent depuis le 25 mai 1950 déjà largement modifiés depuis. Concernant les professeur-e-s de sport, un travail sur la modification du statut est engagé depuis 2011 mais il peine à aboutir. Les organisations syndicales et le ministère chargé des sports ont trouvé accord sur une nouvelle écriture du décret de 1985 visant à garantir 3 points – missions / évaluation / carrière – mais elle se heurte au refus de la Fonction Publique qui ne reconnaît pas le statut de "corps enseignant" aux professeur-e-s de sport.

Il reste des avancées à conquérir pour faire en sorte que les métiers d'enseignant-e d'EPS et de professeur-e de sport soient pleinement reconnus et revalorisés. Ainsi un grand nombre de mandats du SNEP-FSU (abaissement des maxima de service, abaissement des effectifs par classe, maintien et extension des décharges de service en lieu et place de l'indemnitaire, ...) n'ont pas été pris en compte, restent d'actualité et nécessiteront, pour être satisfaits, la poursuite des actions menées avec l'ensemble des personnels. Vigilance et pressions syndicales seront nécessaires pour que les décrets ne soient pas détournés de leur sens et veiller à ce que, par exemple le déplacement d'un-e collègue sur une autre AS, prévu dans le décret 3h d'AS soit bien exceptionnel et transitoire, pour que l'indemnité et les seuils d'obtention de la coordination soient minima à hauteur de la situation actuelle, etc.)

Être concepteur-trice : pour l'efficacité du service public

Professionnel-le-s de nos secteurs, les enseignant-e-s doivent participer à la définition des missions, et des contenus d'enseignement. Recruté-e-s au niveau master, cadre A de la Fonction Publique, doté-e-s d'une expertise professionnelle, les enseignant-e-s d'EPS constituent l'essentiel des forces et une expertise sur lesquelles l'institution doit s'appuyer. C'est pourquoi le SNEP-FSU, syndicat disciplinaire et les personnels exigent d'être entendus et associés à tous travaux de réflexions. C'est une des conditions essentielles pour l'amélioration de la qualité du Service Public. Le SNEP-FSU demande à ce que la notion d'enseignant-e concepteur-trice se traduise dans les faits pour qu'il n'y ait pas d'enfermement dans un simple rôle d'applicateur. Le rôle et la place de l'équipe pédagogique EPS, notamment par la conception et l'élaboration du projet EPS, doivent être non seulement un moyen de lutter collectivement contre d'éventuelles tentatives de management néfaste, mais aussi la pierre angulaire d'une réelle conception collective de l'EPS au niveau de l'établissement. Le « métier

empêché » facteur de souffrance au travail est contre-productif pour le développement du Service Public. Le SNEP-FSU développera, débats et controverses sur le sens du métier, sur les pratiques de mise en réussite de tous-toutes les élèves, afin de nourrir collectivement le sens social du métier. Il demande donc à être entendu au titre de son expertise et associé aux réflexions ouvertes pour la refonte des programmes au plan national.

Les PTP sont également concepteurs-trices et ils-elles ne doivent pas être limité-e-s à un simple rôle d'applicateurs-tices et/ou contrôleur-euse-s. Leur statut prévoit que c'est l'agent qui propose au chef de service un plan d'actions ou contrat d'objectifs (et non l'inverse) qui s'inscrit dans le cadre des priorités ministérielles et dans le respect des missions statutaires. Ces missions sont avant tout techniques et pédagogiques quelles que soient la fonction (CAS, CTS, FOR) et l'affectation (services et établissements).

Notre statut particulier : une chance pour le service public

Le SNEP-FSU reste attaché au principe du statut qui définit les droits, les obligations et les missions des enseignant-e-s. Il constitue un cadre général qui nous protège des injonctions hiérarchiques. Notre statut particulier de professeur-e- d'EPS contient des exigences de titre, diplôme et qualification (la licence STAPS, le sauvetage, le secourisme). Il induit l'enseignement de la seule EPS et définit nos deux missions : l'enseignement de l'EPS et l'animation du sport scolaire. C'est une garantie pour la reconnaissance de l'apport particulier de notre discipline à la formation globale de l'élève. Dans le cadre des négociations et contre l'avis d'autres forces syndicales, nous en avons obtenu le maintien. Nos missions se trouvent confortées pour que le service public de l'Éducation Nationale garantisse à chaque élève de disposer d'enseignant-e-s qualifié-e-s pour l'enseignement de l'EPS et l'accès au service public du sport scolaire. Le décret et les circulaires d'application qui découleront des négociations devront intégrer des éléments forts de la spécificité du métier d'enseignant-e d'EPS tout en bénéficiant d'avancées communes avec le corps des certifiés des autres disciplines. Pour l'instant, un certain nombre d'éléments retenus dans la reconnaissance des missions le sont sur la base du développement du régime indemnitaire. Même si cette reconnaissance peut représenter une avancée, le SNEP-FSU conteste cette forme de valorisation et continuera de revendiquer des décharges de service, des bonifications indiciaires, ainsi que l'amélioration des conditions de travail avec notamment l'abaissement des effectifs d'élèves dans les classes. Le statut particulier de professeur-e de sport nécessite lui aussi la licence STAPS ou un diplôme admis en équivalence (ex : BEES 2nd degré, DES-JEPS), c'est une garantie pour la reconnaissance des missions techniques et pédagogiques qui constituent la spécificité du métier par rapport aux autres corps des ministères sociaux.

Baisse des ORS : un enjeu d'égalité

Les obligations réglementaires de service n'ont pas évolué dans le cadre des négociations, hormis le retour par décret aux 3 heures forfaitaires UNSS. Les contraintes budgétaires liées à la politique d'austérité menée n'auront pas permis d'obtenir une baisse des maxima de service, laissant ainsi les enseignant-e-s, y compris d'EPS en dehors du bénéfice d'une légitime réduction de leur temps de travail (sans changement depuis 1950). L'engagement des enseignant-e-s d'EPS est reconnu et leur charge de travail effective estimée par la DEPP reste plus élevée que le seuil de l'horaire légal hebdomadaire de travail avec plus de 38h.

Face aux velléités d'uniformisation par l'harmonisation du temps de travail dans les DR-DD, le SNEP-FSU rappelle que les PTP relèvent de l'article 10 et à ce titre, ne sont pas soumis aux obligations horaires.

C'est un principe d'égalité que le SNEP-FSU continuera de porter pour, dans un premier temps, aligner les services des enseignant-e-s d'EPS sur ceux des certifiés avec, comme visée, un service horaire unique pour tous-toutes aligné sur celui des agrégé-e-s d'EPS incluant le forfait d'AS et un temps de concertation. La revendication d'un temps de concertation pour tous-toutes à l'initiative des équipes pédagogiques, intégré dans les maxima de service, perdure. Le SNEP-FSU doit poursuivre son activité revendicative pour la prise en compte de cet élément.

L'EPS n'est concernée par les pondérations horaires que pour les réseaux d'éducation prioritaire devant bénéficier d'une action particulière : les REP+. Cette reconnaissance est positive mais cela reste très limité et insuffisant. En tout état de cause, le SNEP-FSU demande, dans un premier temps, que la pondération pour exercice en REP + s'applique à l'ensemble des personnels exerçant en éducation prioritaire et se traduise bien par des réductions du temps de service et non des HSA.

Carrière : faire reconnaître notre engagement et sortir de la méritocratie

La Fonction Publique de carrière est un élément fondamental, car créée pour permettre aux fonctionnaires d'exercer leurs missions de façon sereine quel que soit l'emploi occupé. Or, l'existence de trois rythmes différenciés d'avancement induit de fortes inégalités dans le déroulement des carrières. Depuis de nombreuses années, les gouvernements successifs entendent renforcer la place du « mérite » dans l'avancement et les promotions. Ceci a entraîné des formes d'individualisation des carrières, de concurrences entre les collègues en lieu et place d'une nécessaire solidarité propice au développement du travail collectif. Ce système, à l'œuvre pour la gestion de carrière des enseignant-e-s, doit être supprimé pour laisser place à un avancement unique pour toutes et tous, à l'image de l'avancement dans la Hors Classe et la Classe Exceptionnelle, sur la base du rythme le plus favorable. C'est un facteur déterminant pour favoriser l'amélioration du Service Public en rompant avec une conception inique qui présuppose qu'un certain nombre d'enseignant-e-s serait « défaillant-e-s » et devrait donc subir un avancement à l'ancienneté. Ce qui est valable pour certains grades ou certains corps de fonctionnaires (notamment pour les corps d'encadrement ou les CTPS à JS) doit l'être pour tous-toutes. Cet avancement à un rythme unique déconnecté de l'évaluation permettrait non seulement de valoriser chacune et chacun mais aussi de favoriser le travail d'équipe. Cela réglerait pour partie les inégalités relevées année après année en fonction des affectations (académies, TZR,...) mais aussi du sexe; les femmes étant bien plus souvent victimes de ce système. Les corps d'inspection pourraient ainsi se concentrer sur leurs missions essentielles : accompagnement des équipes, aide, conseil...

Des avancées ont toutefois été obtenues concernant la ventilation du ratio d'accès à la Hors Classe en fonction du volume de 9^{ème}, 10^{ème} et 11^{ème} échelons pour les professeur-e-s d'EPS. Il conviendrait de sortir des logiques méritocratiques pour permettre à tous-toutes les collègues d'être promu-e-s avant de partir à la retraite. C'est donc la preuve que l'on peut faire d'autres choix et qu'il est possible d'avancer sur ces questions pour peu que l'État veuille reconnaître ses agents. La refondation de la grille indiciaire doit intégrer les indices terminaux de la hors classe. C'est une revendication urgente qui reste un mandat d'actualité.

Les logiques de concurrence et de méritocratie sont des obstacles à l'amélioration et la réussite du système. Il faut donc y mettre un terme.

Par ailleurs, alors qu'une loi Mobilité Parcours Professionnels a été votée en 2009, les procédures de mutation placent toujours les collègues en difficulté, notamment pour l'intra 2014 avec l'affectation des stagiaires issu-e-s du concours exceptionnel 2013, alors que ceux-ci/celles-ci devraient être affecté-e-s sur les services de leurs tuteurs et tutrices. Le Mouvement National à Gestion Déconcentrée (MNGD) mis en place depuis 1999 est profondément injuste car il contraint les collègues à des mutations à l'aveugle. De plus, le mouvement étant contraint et le barème étant largement déséquilibré, cela obère, pour un grand nombre de collègues, la possibilité d'obtenir une mutation hors des priorités légales. Dans le même temps, ce MNGD génère des difficultés pour pourvoir l'ensemble des postes vacants en académie alors même que des collègues empêché-e-s d'y entrer à l'Inter, du fait d'un barème et de calibrages insuffisants, auraient pu prendre ces postes laissés vacants. C'est donc un système très lourd, injuste et inéquitable pour les collègues mais aussi et surtout inefficace car il ne permet pas de garantir la continuité du Service Public de l'Éducation Nationale sur tout le territoire. C'est pourquoi le SNEP-FSU se prononce pour le retour à un mouvement national unifié et amélioré en un seul temps comme celui qui prévalait avant 1999. C'est le seul système à même de garantir à la fois l'équité et la continuité du service et de permettre aux agents de bénéficier d'un droit à une mobilité choisie dans des délais raisonnables quelle que soit leur situation. A jeunesse et sports, le mouvement national existe. Toutefois, le SNEP-FSU revendique et agit pour que soit mis en place un barème qui assure transparence et équité de traitement.

Conditions de travail - Pénibilité - Santé : prendre en compte nos spécificités

Redéfinition de la fonction sociale de l'EPS et du métier d'enseignant-e d'EPS, injonctions de toute nature pressions hiérarchiques diverses d'une part, conditions d'affectations et de travail, vieillissement, responsabilité et stress liés à la sécurité des élèves, et à l'augmentation du nombre des élèves par classe... d'autre part, contribuent à accroître la pénibilité spécifique liée à l'exercice de nos métiers. Ceci est attesté par différentes enquêtes et en particulier celles menées par la DEPP et la MGEN et rapports pour le secteur JS. Avec une accidentologie 3 fois supérieure à la moyenne des autres enseignant-e-s, la question de la santé au travail des personnels reste problématique.

Le SNEP-FSU exige la mise en place d'une véritable médecine de prévention, avec visite médicale systématique, en parallèle nous demandons le classement du métier d'enseignant d'EPS comme profession à risque. Sur le versant

réparation (poste adapté, allègement de service, aménagement de poste,...) le SNEP-FSU exige des moyens à la hauteur des besoins. La durée du congé prénatal doit être augmentée.

Sur la reconnaissance de la pénibilité spécifique du métier, le SNEP-FSU poursuit ses interventions auprès de la Fonction Publique. Sur ces dossiers, les revendications formulées lors du congrès de Guidel restent plus que jamais d'actualité et le congrès de Vogüé insiste particulièrement pour les fins de carrières sur :

- le retour de la CPA,
- des allègements de service à partir de cinquante ans,
- les aménagements de temps de service,
- la prise en compte de missions valorisant l'expérience professionnelle, en décharge de service telles que les coordinations EPS District..., tutorats).

Et de manière générale pour :

- la suppression de l'imposition de l'heure supplémentaire,
- le droit réel à une seconde carrière avec des possibilités de réorientations et reconversions professionnelles assorties d'une formation et d'un reclassement professionnel.

Ceci, d'autant plus que nous subissons l'allongement de notre temps de travail avec le recul de l'âge de la retraite. L'opération "Témoignages" lancée par le SNEP-FSU doit être amplifiée pour créer le rapport de force et peser sur les négociations. C'est une nécessité, tant du point de vue des conditions de travail des collègues que du point de vue des élèves qui doivent pouvoir disposer d'enseignant-e-s « en bonne santé ». Les registres obligatoires, le DUER, les CHS dans les établissements et les CHSCT doivent être des leviers pour la prise en compte des revendications concernant la pénibilité, la santé et les conditions de travail. Ils sont des compléments indispensables de la nécessaire activité syndicale pour améliorer les conditions matérielles de travail, en s'appuyant sur la médecine de prévention. Les représentants en CHSCT doivent disposer des moyens nécessaires au bon fonctionnement de leurs missions.

Les inégalités territoriales, liées aux politiques d'équipements sportifs et leurs inadaptations fréquentes à l'enseignement scolaires sont inacceptables dans le cadre du bon fonctionnement du service public, et contribuent à accroître la pénibilité. Le SNEP-FSU exige un plan de rattrapage national de constructions et de rénovations à mettre en œuvre par le ministère et son administration et les collectivités.

Les spécificités particulières de l'enseignement de l'EPS en outre-mer (chaleur, humidité, rayonnement UV) doivent faire l'objet d'un travail national.

Revalorisation : exiger notre dû !

La situation salariale et la reconnaissance sociale des métiers d'enseignant-e-s d'EPS et de PTP se dégradent au fil du temps, conséquence d'attaques diverses. Les fonctionnaires sont victimes de tous les poncifs qui font d'eux des boucs émissaires alors qu'ils jouent un rôle essentiel dans la cohésion sociale et la Fonction Publique serait une des causes essentielles de la « dette » alors que les Services Publics ont pourtant été unanimement reconnus comme un amortisseur social à la crise. Ces professions subissent un déclassement salarial sans précédent du fait de la désindexation de la valeur du point d'indice sur les prix depuis 1983 (près de 30%) et du gel mis en œuvre depuis 2010, maintenu par le gouvernement actuel, avec en parallèle l'augmentation des cotisations retraites. Cela impacte fortement leur pouvoir d'achat puisque depuis 2000 une perte de 16 % est enregistrée (auxquels s'ajoutent tous les ans, l'augmentation des cotisations pensions civiles entraînant la baisse du salaire). Cette situation, (cf. les enquêtes menées par divers organisme dont l'OCDE), nous place loin dans le classement en terme de rémunération pour les pays dits "développés". Le déclassement lié au tassement des grilles indiciaires participe également de ce processus. Cette situation est inacceptable et le SNEP-FSU continue de revendiquer la juste revalorisation de nos métiers avec la FSU et ses partenaires syndicaux. Les avancées obtenues par la création de nouvelles indemnités ou de pondération horaire ne sauraient en aucune façon constituer une forme de revalorisation salariale. Il nous faut obtenir le rattrapage des pertes subies pour le point d'indice, la refonte de la grille

indiciaire. C'est déterminant si l'on veut redonner de l'attractivité à nos métiers qui, compte tenu de ces éléments dégradés, ne suscitent plus autant de « vocations ».

Nous ne pouvons accepter de voir inexorablement notre situation salariale se dégrader au motif de réduire la dépense publique.

A JS, une augmentation du nombre de CTPS via un recrutement massif (porter le corps à 600) sans diminuer le nombre de postes de professeur-e-s de sport, est nécessaire. Elle offrira de véritables perspectives d'évolution de carrière.

Formation : une exigence pour la démocratisation

Après avoir mis beaucoup d'espoirs dans la réforme des enseignants, pour assurer le développement d'une professionnalité de haut-niveau et répondre enfin aux enjeux de démocratisation, force est de constater qu'avec celle proposée par V. Peillon, nous sommes loin du compte. Certes, le gouvernement a rétabli une décharge d'un mi-temps pour entrer dans le métier en tant que fonctionnaire-stagiaire, mais il a déplacé le concours en M1 ce qui génère d'énormes problèmes dans le cadre du système LMD (baisse de 30% en moyenne des horaires de master, master coupé en deux, lien avec la recherche sacrifié, confusion titularisation/évaluation de master, problèmes de passage en M2 pour les reçus au M1 collés au CAPEPS, etc.).

Le SNEP-FSU continue de plaider, avec la FSU, pour un cursus conçu sur 6 années, de la licence jusqu'à l'entrée dans le métier. Un cadrage national et une augmentation du volume de formation est nécessaire. La pré-professionnalisation en STAPS doit être maintenue et améliorée dès L2. La place des APSA doit être renforcée sur l'ensemble du cursus, ainsi que l'étude de leurs conditions d'appropriation par les élèves. Avec un pré-recrutement en L3 (sur des connaissances essentiellement académiques à cette étape) et un concours en M2, il serait possible d'avoir deux vraies années de master à la fois exigeantes au plan disciplinaire, professionnalisantes et en lien avec la recherche (production d'un mémoire). Pour que le concours ne soit pas pesant, ni redondant avec les évaluations de M2, nous proposons qu'il soit en une seule partie, à la fin du M2. L'année de fonctionnaire stagiaire pourrait alors se faire à mi-temps, pour apprendre, in situ, à analyser sa pratique, condition pour évoluer tout au long de la carrière.

Ce cursus exige depuis la licence, des équipes pluri-catégorielles de formateurs-trices et la reconnaissance des tuteurs-trices dès la licence (avec formation, décharge, concertation avec les STAPS et l'ESPE). Il peut permettre, non seulement une véritable formation intégrée, mais également de donner un élan à la recherche sur l'EPS, bien maigre actuellement.

Dans le cadre actuel (concours en M1), les urgences sont d'une part de réduire fortement le temps de service devant élèves en M2 (un tiers-temps maximum : 4h +3h d'AS) et obtenir un mi-temps en T1, d'autre part d'assurer aux étudiant-e-s collé-e-s au CAPEPS de pouvoir le préparer à nouveau dans de bonnes conditions. Enfin, proposer des vrais pré-recrutements (et non pas des EAP), condition permettant de sécuriser les parcours étudiants et assurer à tous une formation de qualité.

La mise en place des ESPE n'est pas, elle non plus, à la hauteur des ambitions. Ces écoles ont besoin de moyens spécifiques qui permettent d'améliorer les conditions d'études et conditions de travail des formateurs-trices, d'éviter les concurrences et d'impulser une dynamique nouvelle dans laquelle tous les partenaires sont écoutés et traités à égalité. Elles ont un besoin urgent de démocratie car aucune réforme ne peut se faire sans l'implication des personnels.

La formation des professeur-e-s des écoles aurait, elle aussi, pu bénéficier d'un nouvel élan lié au retour d'une épreuve obligatoire au CRPE, ce n'est pas le cas. (voir la fiche spécifique)

Actuellement, tous-toutes les bachelier-ères-s qui le souhaitent ne peuvent entrer en STAPS à cause d'une limitation des capacités d'accueil. La politique menée impose une baisse des moyens qui n'étaient déjà pas à la hauteur des besoins. Le tirage au sort imposé par certains recteurs est une solution condamnable au regard de l'accès de tous-toutes à l'enseignement supérieur. De plus, le taux d'échec en L1, comme dans toutes les autres filières est très important, évacuant ainsi majoritairement des bachelier-ière-s issu-e-s des bacs professionnels et technologiques.

Malgré tout, la fluctuation des entrées d'une année à l'autre est un facteur déstabilisant pour les STAPS et l'organisation des études. Nous demandons la mise en place de différentes mesures susceptibles d'améliorer l'orientation des étudiant-e-s :

- les entrées en STAPS étant corrélées au nombre de postes aux concours, la publication d'un plan pluriannuel de

recrutement s'impose.

- une augmentation importante des moyens d'encadrement dont le taux est l'un des plus faibles de l'université.
- un développement des enseignements de déterminations et des options facultatives au lycée, dont les STAPS pourraient être un débouché naturel. Le SNEP-FSU demande aussi d'étudier le principe d'une série centrée sur les APSA et les métiers du sport.

A jeunesse et sports, les travaux en cours sur la réforme du statut abordent le niveau de recrutement. Les conditions de sa mise en œuvre sont au débat. A l'image de l'Éducation Nationale, il convient de porter le niveau de recrutement au niveau Master, tout en tenant compte des particularités des recrutements de PTP sport. L'année de stage doit être une véritable année de formation permettant d'exercer les différentes missions statutaires et s'ouvrir aux différentes fonctions (CAS, CTS, FOR) dans les différentes structures (services et établissements).

La formation continue : reprendre la main

La refondation de l'école nécessite le développement d'une formation continue qui doit être d'une autre nature et d'une tout autre ampleur. La FPC est un droit qui doit s'exercer sur le temps de travail. Elle doit être un des piliers de la refondation de l'école et totalement repensée, pour donner une plus grande place aux besoins réels des personnels (contenus des APSA, examens et certifications, etc...), des équipes pédagogiques. Ils doivent être associés à sa conception et sa mise en œuvre. C'est du retour à une formation autogérée dont nous avons besoin, formation qui articule pratiques et échanges sur différentes conceptions didactiques. C'est pourquoi le SNEP-FSU a décidé d'y intervenir de façon militante en proposant des stages de réflexion critique sur les contenus, les programmes, la certification et le traitement des APSA pour enrichir le débat sur l'identité de l'EPS. Dans ce cadre, le Centre EPS et Société s'avère être une ressource. Il ne s'agit pas de se substituer à la FPC mais bien de créer une dynamique militante, de lutte pour reconquérir un espace autogéré au service des collègues, du métier et de la discipline. Il est nécessaire de multiplier les initiatives pour :

- obtenir une revalorisation significative des moyens attribués à la FPC
- obtenir à minima que chacun-e bénéficie de 5 jours de FPC par an, prioritairement sur les contenus des APSA en lien avec la réussite de toutes et tous. La formation à distance ne peut être qu'un complément à la formation continue en présentiel et ne pourra jamais s'y substituer,
- imposer dans chaque académie une modalité de gestion disciplinaire de la FPC, avec un-e responsable EPS et une transparence des critères d'attribution de stages académiques,
- un développement (ou rétablissement) des stages de secteur géographique, avec un-e coordonnateur-trice disposant d'une décharge,
- exiger une formation pour toutes les tutrices et tous les tuteurs de stages licence/master/FS,
- exiger une formation de formateurs-trices intégrée dans le service,
- offrir à tous-toutes la possibilité, sous forme de décharge horaire, de s'investir dans des équipes de recherche qui elle-même doit être développée, sur des projets dont la finalité est l'enseignement,
- solliciter les formateurs-trices STAPS* et ESPE. Ceux-ci devraient avoir l'encadrement de la FPC dans leurs services.
- A JS aussi, il conviendrait de revenir à une formation continue centrée sur les APS et les besoins des agents, alors que les offres actuelles sont essentiellement interministérielles et centrées sur la bureautique ou l'adaptation au changement...

Remplacement :

La pénurie de TZR fait que les remplacements ne sont pas tous assurés et ce, dès la rentrée. De plus, la plupart sont affecté-e-s à l'année sur des BMP conséquents, synonymes de « postes cachés ». Ils ne couvrent donc aucun remplacement !

Le remplacement est un besoin permanent du service public de l'éducation. Il permet d'assurer la continuité de l'enseignement et les droits aux congés des collègues. Il doit être effectué par des personnels titulaires et qualifié-e-s.

A travers l'instauration des dispositifs et des mécanismes de gestion déconcentrée, l'administration fait du remplacement une variable d'ajustement. Elle vise également à faire reposer le remplacement des absences prévisibles par les enseignant-e-s à l'interne des établissements.

Les difficultés inhérentes à la fonction de TZR combinées à des choix de gestion entraînent des conditions d'exercice dégradées, obèrent le travail en équipe par l'affectation à l'année sur plusieurs établissements, voire hors zone, et portent atteinte aux droits aux indemnités et à leurs versements. Cela engendre une augmentation de la pénibilité de cette fonction et la souffrance des personnels qui va avec.

Le SNEP-FSU doit partout exiger le respect des droits des TZR : qualification disciplinaire EPS et forfait AS, ordre de mission, indemnités, frais de déplacements, décharges, affectations, droit à l'évaluation régulière tenant compte des spécificités des missions. Il faut à ce sujet rappeler que suite aux actions et interventions du SNEP-FSU et des syndicats de la FSU, nous avons obtenu la reconnaissance du droit des TZR à bénéficier d'une réduction de service pour ceux-celles affecté-e-s sur deux établissements de 2 communes. Par ailleurs, nous avons obtenu le rétablissement du forfait AS de droit pour toutes et tous les TZR en AFA. Ils-Elles sont ainsi enfin reconnu-e-s dans leurs droits comme les titulaires de postes fixes.

Il est urgent de redonner de l'attractivité aux missions de remplacement par une meilleure reconnaissance professionnelle, par l'amélioration des conditions de travail, d'indemnisation, d'affectations ; par l'instauration de bonifications dans le barème de mutation en vue d'une stabilisation, et par la prise en compte de ces missions dans la carrière.

La continuité du service public exige la programmation d'un plan pluriannuel de recrutement ambitieux pour faire face aux enseignements obligatoires, optionnels et aux besoins de remplacement.

Pour cela, le SNEP-FSU intervient pour la création de postes de TZR chargés de suppléances, à hauteur de 10 % du volume des personnels en fonction en établissement, en respectant un équilibre par zone.

Le SNEP-FSU réaffirme que la défense des collègues TZR est un axe fort de l'action syndicale et propose la mise en œuvre de collectifs national et académiques pour agir sur la base des mandats des congrès antérieurs.

Pour en finir avec la précarité

Alors que la RGPP et sa logique de non remplacement des départs en retraite, ont eu un effet dévastateur sur l'emploi en EPS au MEN, au MAE et à l'Agriculture mais aussi sur l'emploi au sein du MSJEPVA, l'État a eu recours massivement aux personnels non titulaires. C'est ainsi que nous sommes arrivés à près de 1 500 personnels en EPS à l'EN et plus de 800 dans le réseau AEFÉ employé-e-s pour pallier le manque de titulaires pour couvrir les besoins. Par ailleurs, ces collègues ont vu se dégrader fortement leurs conditions d'exercice par la multiplication des établissements, des contrats successifs, l'éloignement des affectations, les rémunérations indécentes...

Il est temps d'en finir avec cette situation. Il faut que l'État arrête de recourir à la précarité, y compris le CDI, pour assurer ses missions pérennes. Des solutions doivent être apportées pour rendre attractif nos métiers, pour augmenter le nombre de postes aux concours et, dans le même temps, assurer aux personnels précaires déjà employés, la garantie de réemploi, un accès à la titularisation par le biais d'un véritable plan de résorption de la précarité avec des voies diversifiées en fonction de l'ancienneté acquise et assorties de formation. Si la loi SAUVADET apporte une réponse à certaines situations de précarité, elle exclut nombre de collègues. Nous demandons l'élargissement des conditions d'accès à ce dispositif de titularisation y compris aux non titulaires des établissements français à l'étranger.

Le SNEP-FSU dénonce le recrutement au niveau licence pour le CAPEPS interne créant une voie d'entrée dans la profession par la précarité et la déqualification. Le master doit être acquis pour prétendre à la titularisation pour tous les nouveaux précaires. Les conditions du stage doivent permettre d'obtenir cette qualification.

Cela passe notamment par des recrutements abondés aux concours Interne et Réservé. Il convient également dans ce cadre transitoire d'améliorer les droits des personnels non titulaires dans le cadre des CCPA aux compétences élargies (rémunération, reclassement, prise en compte de l'ancienneté, rachat des années pour la retraite et transparence dans la gestion, garantie de réemploi...).

Pour tous-toutes les lauréat-e-s de concours, la participation au mouvement national devra reconnaître leur ancienneté de service et le reclassement se faire par reconstitution de carrière avec suppression de la clause butoir.

Égalité

Bien que représentant 47% de la population active, la situation professionnelle des femmes reste profondément marquée par les inégalités. Dans la fonction publique, l'égalité professionnelle n'est toujours pas acquise. Plus on monte dans la hiérarchie professionnelle moins il y a de femmes.

Le protocole égalité professionnelle, signé par la FSU, ouvre des perspectives qu'il faudra prendre en charge syndicalement dans une démarche volontariste pour accéder à l'égalité de fait. Se poser la question de l'égalité professionnelle, c'est aussi remettre en cause des modalités de travail qui articulent mal, vie professionnelle et vie familiale, ces dernières incombant encore très largement aux femmes.

La recherche menée en collaboration avec des ergonomes sur genre et travail nous permettra de mieux prendre en compte syndicalement ces effets sur l'exercice de nos métiers afin de construire des revendications en phase avec les préoccupations de l'ensemble de nos collègues. La question de la santé au travail ne doit pas non plus négliger cette dimension ainsi que les revendications sur les fins de carrière.

Lutter contre le déclassement de nos métiers intègre la question de la place des femmes. En garantissant un métier de haut niveau, dans un cadre statutaire respectueux des qualifications et des missions, on déjoue le piège de la soi-disant dévalorisation des métiers dits « féminins » (santé, enseignement...). On contribue à dire que les enseignantes, en offrant des modèles de réussite aux jeunes, sont également des vecteurs de leur émancipation.

Le SNEP-FSU continuera de porter ses revendications statutaires, de conditions de travail, de revalorisation, de formation pour répondre à cet objectif difficile mais réalisable qui est de permettre la réussite et l'émancipation de tous-toutes les élèves, étudiant-e-s, sportifs-ves et citoyen-ne-s. L'amélioration de la condition des personnels aurait un effet positif sur le Service Public, il est donc indispensable d'y répondre au nom de l'intérêt général.

Résultats du vote :

168 votants

Pour : 160 (95,24%)

Contre : 0

Abstentions : 8 (4,76%)

Refus de Vote : 0