

## THÈME 3

### **Enseignant d'EPS, professeur de sport : des concepteurs avec un engagement social fort qui doit être reconnu**

La mise en place de services publics appuyés sur une fonction publique dotée de droits garantis, est une condition indispensable pour pérenniser les solidarités et assurer conjointement intérêts communs, intérêts généraux et satisfaction des besoins personnels pour tous.

La fonction publique de carrière garantissant l'indépendance des fonctionnaires est menacée d'être remplacée par une fonction publique d'emploi liant la carrière du fonctionnaire à l'emploi occupé.

Notre métier change, le contexte a bougé dans les établissements comme dans la société. L'attente forte des familles à l'égard du système éducatif ne peut être satisfaite compte tenu des politiques menées par les pouvoirs successifs (resserrement des moyens, contractualisation...).

Les pressions sont de plus en plus fortes, le consumérisme scolaire, conséquence d'une politique libérale pèse sur les établissements. Les rapports entre les personnels et leur hiérarchie en sont détériorés. Le stress devient chronique. L'usure en fin de carrière est visible.

Le credo de la réduction des dépenses publiques pèse sur les personnels, des emplois sont supprimés et les tâches sont alourdies. Une nouvelle politique de gestion des ressources humaines basée sur une logique de performance conduit à modifier de façon importante les règles de celle-ci. Dans le cadre de la LOLF, objectifs et critères de performance attribués au nom de l'autonomie des établissements évacuent la question des besoins, renvoyant sur les personnels la responsabilité des difficultés rencontrées dans le second degré. Cette politique menée conjointement avec la déconcentration, notamment à l'EN, se poursuit. Ebranlant les statuts, elle vise à individualiser les carrières sur le mode managérial, au détriment des règles collectives de gestion, ce qui induit une modification de la conception de notre métier, une transformation des comportements en cassant les repères collectifs et le principe statutaire de carrière. Ce choix est en cohérence avec le renoncement à l'ambition éducative pour tous que prône la loi Fillon : pilotage par la performance, recentrage sur les apprentissages fondamentaux, remise en cause du cadre national, restriction budgétaire... Nous sommes et devons rester des personnels concepteurs de notre enseignement et non devenir des applicateurs zélés de prêt-à-porter pédagogiques.

#### Une alternative essentielle :

C'est pour baisser les exigences du système éducatif que le pouvoir attaque le statut des fonctionnaires, les met en concurrence et entend ainsi briser leur relative indépendance vis-à-vis des pressions de leur hiérarchie. L'augmentation de l'autonomie des établissements contribue à développer une gestion locale des carrières et des emplois.

Les orientations sont identiques au ministère de la Jeunesse et Sport :

La baisse des moyens et le refus de répondre aux exigences de démocratisation dans l'accès aux APSA conduisent à une transformation des missions des personnels. Leur rôle pédagogique et de conception est affaibli, les confinant dans des tâches d'application. Ils subissent les mêmes attaques que leurs collègues de l'EN et à l'Agriculture

L'enseignement de l'EPS, un des vecteurs de la réussite de tous les jeunes, implique une meilleure qualification des enseignants, une revalorisation de leur métier, des meilleures rémunérations et des conditions d'emploi et de travail améliorées.

Dans ce contexte difficile les enseignant-(e)s d'EPS ont le devoir de faire preuve d'un engagement social fort, être militants dans l'exercice de leur métier, notamment dans l'animation du sport scolaire.

L'enjeu est de taille, pour les jeunes et pour le métier dont c'est l'avenir même qui se joue.

### **1) Quelles qualifications, niveau de recrutements, formation initiale et recherche ?**

#### **La formation des professeurs de collèges et des lycées**

Les enseignants doivent être des concepteurs capables d'analyser leur pratique pour résoudre des problèmes professionnels en évolution tout au long de leur carrière.

La formation des enseignants doit leur permettre de répondre de façon ambitieuse aux défis de la démocratisation et de la réussite de tous les jeunes - en particulier les plus en difficulté face aux apprentissages -

ce qui suppose en premier lieu la maîtrise des contenus à enseigner dans les APSA et celles des processus d'apprentissages. Elle doit mieux prendre en compte le sport scolaire.

Le SNEP s'oppose à la mention complémentaire qui porte atteinte à nos qualifications et ouvre la porte à la bivalence voire la polyvalence.

Il faut une formation universitaire à visée professionnelle qui allie – en lien avec la recherche - formation scientifique et pratique, tout au long du cursus qui s'inscrit dans le schéma LMD et débouche sur un master (Bac+5). Il est en effet impératif d'élever le niveau de qualification des enseignants pour répondre aux exigences d'un métier de conception.

L'intégration des IUFM dans l'université et le cahier des charges des IUFM auraient dû être l'occasion de cette amélioration. Le ministère a fait le choix d'une formation réductrice, sans cadrage national, peu coûteuse, en lien avec le socle commun des connaissances. Il choisit de dissocier formation générale et formation professionnelle et propose des concours sans aspect didactique ni professionnel.

A l'opposé le SNEP revendique une formation qui articule mieux les différentes connaissances en assurant une meilleure progressivité, intègre le concours comme élément structurant de la formation et permette d'obtenir le master dans de bonnes conditions. Pour éviter les disparités liées à l'autonomie des universités, un cadrage national des volumes et des contenus de formation est nécessaire. Le SNEP demande :

- une formation scientifique de nature technologique autour d'un double objet que constitue la connaissance des APSA et les pratiques d'enseignement/ apprentissage pour que les enseignants d'EPS maîtrisent mieux les processus et contenus d'enseignement en fin de formation initiale. Cela nécessite d'augmenter les temps de pratique dans le cadre de l'université et de mieux articuler les savoirs scientifiques, techniques, didactiques et pratiques sur les APSA

La place des APSA doit être réhabilitée dans les épreuves et coefficients du CAPEPS. L'analyse des pratiques à l'IUFM doit être étroitement liée à la formation disciplinaire.

- une formation à visée professionnelle doit commencer dès la L1, en liaison avec les formations théoriques. Un CAPEPS rénové doit garder ses aspects pré-professionnels. Les stages sur le terrain ne peuvent constituer à eux seuls une formation.

- la formation doit être alimentée par la recherche, qui elle-même doit être développée et être plus en prise avec les problématiques professionnelles (recherches technologiques et didactiques). Des masters et doctorats STAPS liés à l'intervention doivent être créés.

Des collaborations nouvelles avec l'IUFM doivent être développées de façon à ce que la formation liée à la préparation au concours donne des équivalences ECTS (système de transfert de « crédits » européen), y compris pour ceux qui échouent au concours.. La 2<sup>e</sup> année d'IUFM doit donner une place structurante au mémoire professionnel dynamisant véritablement des démarches de conceptualisation.

Les conditions de la formation doivent être créées pour que chaque stagiaire puisse obtenir un master intégrant fortement les questions d'enseignement à l'issue de son parcours de formation.

- L'accompagnement à l'entrée dans le métier est déterminant pour entrer dans un processus de formation tout au long de la vie. Il doit être considéré comme une entrée en formation continue et être définie à partir de l'expression des besoins des jeunes enseignants. Elle peut prendre différentes formes (entre débutants, avec des collègues chevronnés, en intégrant des équipes de recherche, etc.).

Pour réaliser ces ambitions, un allongement de durée de la formation et une meilleure articulation de la formation initiale et continue est nécessaire.

Plusieurs dispositifs sont possibles.

- une élévation du niveau de recrutement après master1 (BAC+4) pour le CAPEPS et master 2 pour l'agrégation (Bac+5). Ce dispositif nécessite des formations (et des masters) qui prennent mieux en compte qu'aujourd'hui les aspects pré-professionnels dans la formation universitaire.

- dans l'immédiat nous revendiquons une véritable année de formation supplémentaire en tant que néo-titulaire à mi-temps. Ceci suppose un véritable réseau d'établissements considérés comme des lieux de formation et une formation ambitieuse pour les conseillers pédagogiques.

Dans le contexte actuel d'autonomie des universités et d'intégration des IUFM, le SNEP mènera une réflexion sur les modalités pratiques et les revendications liées aux différents dispositifs qui peuvent être proposés (prise en compte de la formation dans les retraites, bourses d'études etc.).

Le SNEP continuera d'impulser le débat fédéral autour de l'objectif de l'élévation du niveau de recrutement pour tous les enseignants quelles que soient leurs catégories.

### **La formation continue**

La formation continue des enseignants est actuellement en friche, l'EPS a beaucoup perdu sur ce terrain. Le ministère souhaite une FPC hors temps de travail et en relation avec la gestion des carrières. Notre FPC doit conserver ses acquis et offrir à chacun-e des possibilités de formation nouvelles : dans la discipline, en équipe d'établissement, sur des projets pluridisciplinaires et des thèmes transversaux prenant en compte les divers aspects du métier. Des observatoires de pratiques, associant les organisations syndicales représentatives, doivent être mis en place dans toutes les académies de façon à mieux évaluer les besoins de formation avec les enseignants.

Chaque enseignant qui le souhaite doit pouvoir s'intégrer dans des équipes d'innovation ou de recherche collaboratives chercheurs-enseignants (en relation avec l'IUFM, les STAPS ou l'INRP).

La possibilité pour les personnels de profiter pleinement de la FPC nécessite un volume de titulaires remplaçants suffisant.

Des nouvelles formules de congés formation doivent être inventées et proposées (sur une journée par semaine ou des mi-temps par exemple) de façon à augmenter les possibilités de formation. Les enseignants confrontés à des situations spécifiques (jeunes en situation de handicap, SEGPA) doivent systématiquement bénéficier de formation.

Le SNEP, avec le centre EPS et Société, organise des lieux d'échange et de formation sur les contenus d'enseignement dans les APSA.

#### La formation des professeurs des écoles

Nous revendiquons une formation en EPS pour tous les professeurs des écoles avec un horaire conséquent, ainsi qu'une véritable dominante aussi bien en Formation Initiale qu'en Formation Continue. Celle-ci doit être pensée sur l'ensemble du cursus.

#### La formation des formateurs

La formation des formateurs et des conseillers pédagogiques (de licence, de PLC1, PLC2 et entrée dans le métier) doit être une priorité dans les années à venir au regard de leur rôle déterminant dans la formation. Les formateurs des IUFM et STAPS doivent pouvoir intégrer des équipes de recherche dans le cadre de services abaissés à 250h. Ils doivent être recrutés selon des modalités connues et en toute transparence.

#### La formation des professeurs de sport

Les contenus de formation correspondent aux exigences du métier mais la mise en situation des stagiaires s'en écarte. Ils sont affectés à temps plein dans des services très souvent en surcharge de travail sans aucune alternance avec les centres de formation. Le SNEP revendique des affectations de stagiaires en sureffectif et un retour régulier avec les formateurs.

La FPC est uniquement organisée par rapport aux exigences des chefs de service. Il est urgent de démocratiser son fonctionnement en répondant aux besoins formulés par les personnels.

#### La certification complémentaire en danse et arts du cirque :

le SNEP demande une harmonisation nationale des examens.

## **2) Quelle revalorisation du métier et quelle évaluation ? :**

### Carrières

Réfléchissons à ce que signifie pour des fonctionnaires « la valeur professionnelle et la manière de servir ».

Personnels de catégorie A, les enseignant-(e)s et les professeur-(e)s de sport doivent accéder à la totalité de la carrière de leur corps y compris des différents grades. Cela implique l'amélioration des dispositions statutaires et le retour à des règles nationales de gestion, garanties par des barèmes nationaux s'appliquant à tous, fondés sur des critères objectifs, transparents et stables.

Or, les orientations des différents ministères dont ceux chargés de l'éducation (EN, Agri, Jeunesse et Sports) remettent en cause les garanties collectives et le principe même de la carrière. Elles visent à peser à la fois sur l'emploi et la rémunération des agents pour diminuer les dépenses publiques. L'administration s'appuie sur une nouvelle gestion des personnels fondée sur l'individualisation et la mise en concurrence. Les mécanismes de gestion se concentrent principalement sur le niveau rectoral et descendent jusqu'au niveau des établissements.

La question de nos carrières, particulièrement celle des TZR, est préoccupante et renvoie à l'ensemble de la problématique sur l'avenir de nos métiers. Les femmes subissent également le préjudice d'une telle orientation.

Les conditions du déroulement de carrière se lient de plus en plus aux conditions d'exercice et à la soumission des personnels à leur hiérarchie. Les bons exécutants seraient plus appréciés que les concepteurs avertis.

Actuellement, « la valeur professionnelle » est pervertie par la notion de « manière de servir » (le mérite), conséquence de la volonté politique de nous conduire vers un métier d'applicateur. Cette notion est fortement reprise aujourd'hui par le ministère pour modifier notre carrière voire notre salaire.

Pour le SNEP, la valeur professionnelle doit reposer davantage sur les compétences professionnelles à améliorer pour que l'ensemble des personnels puisse contribuer à une meilleure formation des jeunes. L'approche institutionnelle efface la spécificité des métiers et tente de remplacer la qualification, attestée par un diplôme, par la référence à la compétence estimée par le supérieur hiérarchique. L'intime conviction du supérieur hiérarchique deviendrait déterminante dans le déroulement de carrière. Les conditions d'accès à la hors-classe préfigurent ce qui pourrait se passer dans tous les aspects de la carrière.

Pour les professeurs de sport, une nécessité s'impose : améliorer les perspectives de carrière par une reconnaissance du métier en développant les missions et valorisant les spécialisations techniques et pédagogiques et répercuter immédiatement aux détachés les promotions acquises dans leur corps d'origine. Le corps des Conseillers Techniques Pédagogique Supérieur (CTPS) existe enfin. Le SNEP exige que les missions confiées à ce corps soient majoritairement techniques, pédagogiques, le plus proche possible de celles des professeurs de sport. Il revendique que les reclassements dans le corps s'effectuent sur la base du décret de 1951 avec reconstitution de carrière. Pour que ce corps supérieur représente une véritable voie promotionnelle, il doit constituer rapidement 30% des emplois de personnels techniques et pédagogiques du secteur sport soit 800 emplois dont au moins 120 de hors classe.

Pour les carrières des enseignants d'EPS et des Professeurs de Sport se pose avec force la déconnexion de l'avancement et de la notation. Le SNEP rejette toutes les mesures destinées à mettre en concurrence les collègues. Aujourd'hui, tous les avis des chefs d'établissement et des IPR doivent reposer sur des critères connus et pouvoir être consultés par les personnels concernés avec droit de recours.

Le SNEP étudiera plus spécialement les inégalités de carrières des TZR et entre les femmes et les hommes.

#### Quelle politique salariale ?

Depuis 1982, le salaire d'embauche d'un professeur d'EPS est passé de 2 fois le SMIC à 1,27 aujourd'hui. C'est dire la sérieuse dégradation qu'a connu leur pouvoir d'achat. Depuis la désindexation de sa valeur sur les prix, le pouvoir d'achat du point de la Fonction Publique a perdu 15% brut et 25% en net. Parallèlement, l'action sociale est la plus pauvre dans l'Education Nationale, comparée aux autres ministères.

Cette dévalorisation du métier d'enseignant risque de compromettre son attractivité, d'autant que le gouvernement doit faire face à un renouvellement important de la profession. La concurrence public- privé va s'aggraver.

Face à cette dégradation du pouvoir d'achat, le gouvernement refuse des augmentations communes à tous, et pour maintenir notre niveau de vie nous incite soit à travailler plus, soit d'être considéré comme méritant par la hiérarchie.

Tous les ministres de la Fonction Publique veulent modifier la structure même de la rémunération, en introduisant la conception du mérite (prime à la performance etc.).

Cette politique est désastreuse en terme de pouvoir d'achat, de mise en concurrence des personnels et d'attractivité dans la Fonction Publique.

Le SNEP est opposé à cette conception et à l'individualisation des traitements qui seraient contraire au principe même de la Fonction Publique : concours, échelles indiciaires, avancement.

Pour garantir les solidarités, l'élément déterminant et commun à tous, c'est l'évolution de la valeur du point d'indice.

Le SNEP réaffirme ses mandats :

- l'indexation de la valeur du point d'indice sur les prix ;
- le rattrapage des pertes subies ;
- la reconstruction de la grille indiciaire avec des carrières revalorisées ;
- le rétablissement du lien entre les salaires des actifs et les pensions.
- une politique d'action sociale plus ambitieuse, offerte à tous les personnels : prestations et accès facilités à la culture et aux loisirs.

### **3) Les recrutements d'enseignants d'EPS et de professeurs de sport**

Assurer la satisfaction des besoins, la continuité effective de l'enseignement de l'EPS et des missions du MJSVA  
Pour assurer un service public de qualité, les personnels doivent disposer d'un emploi stable assorti de garanties statutaires. Cela nécessite une politique prévisionnelle des emplois et des recrutements.

En 2007, ils ne couvriront pas les départs à la retraite et à plus forte raison les besoins existants.

Pour le SNEP, le volume de recrutement doit permettre d'assurer la satisfaction des besoins, la continuité effective de l'enseignement de l'EPS tout en contribuant à l'amélioration des conditions de travail et la prise en charge des élèves en difficulté.

Le SNEP maintient ses revendications permettant une réelle gestion prévisionnelle des emplois, le rétablissement d'une programmation pluriannuelle de recrutement de titulaires et l'ouverture systématique des concours internes statutaires.

Le SNEP revendique le recrutement de 1500 professeurs de sport au MJSVA avec un plan prévisionnel sur plusieurs années pour répondre aux départs et aux besoins du service public.

### **4) Les conditions d'emploi**

L'enseignement de l'EPS doit rester sous la responsabilité de personnels titulaires spécifiquement formés.

L'EN et la MJS ne sont pas épargnés par les suppressions de postes : 25000 depuis 2003 à l'EN et 1000 en 20 ans au MJS (46 recrutements en 2006).

#### **A l'Education Nationale**

Les enseignants d'EPS paient un fort tribut. Comme leurs autres collègues ils sont confrontés à une augmentation constante des tâches périphériques. La modification du décret de 50 permet pour la première fois d'instaurer la polyvalence au mépris des qualifications et supprime la notion de 3 heures forfaitaires destinées à l'animation du sport scolaire pour chaque enseignant.

Elle remet en cause la coordination indispensable à l'organisation de l'enseignement en EPS.

Les fermetures et/ou non créations de postes compensées par des BMP et un grand nombre d'HSA aggravent les conditions de travail des enseignants d'EPS de plus en plus nombreux à effectuer des compléments de service et/ou à être affectés sur zones de remplacement.

Parallèlement nombre de remplacements ne sont pas effectués, le recours à des non titulaires (principalement des vacataires) est encore fréquent.

Cette forme de gestion sert aussi de prétexte au non remplacement de tous les départs en retraite et à la baisse des recrutements qui ne peuvent être dissociés du mouvement national et sa fluidité. Les recrutements en EPS ont baissé des 2/3 en trois ans. Par ailleurs, les effectifs de classe augmentent et les sorties prématurées du système éducatif (apprentissage junior...) se multiplient.

Des besoins en EPS existent, ils doivent être pleinement couverts

C'est pourquoi le SNEP :

- s'oppose à toute tentative d'annualisation ou globalisation des horaires d'EPS et du service des enseignants dans le second degré qui ne peuvent être que destructeurs d'emploi
- réaffirme la nécessité du retour au forfait hebdomadaire de 3h UNSS dans le service de chaque enseignant d'EPS
- revendique la transformation de tous les moyens provisoires dont les HSA en postes définitifs
- récuse l'éclatement des services sur plusieurs établissements
- s'oppose à la suppression des heures d'EPS existantes au-delà des horaires réglementaires d'enseignement pour les utiliser en réponse à des besoins permanents tels que :
  - l'encadrement des groupes restreint en natation
  - la constitution de groupes dans les activités telles que la gymnastique sportive, l'escalade, la CO, etc.
  - la prise en charge des élèves en situation de handicap
  - l'intégration de la concertation dans les maxima de service hebdomadaire
  - la prise en charge des élèves en grande difficulté
  - la réouverture de classe à option EPS
  - le respect de l'horaire effectif en EPS
  - la coordination dans tous les établissements

Il reprend les revendications de son dernier congrès et particulièrement :

- l'amélioration des conditions de travail pour tous et notamment dans les établissements, ambition réussite, ZEP, sensibles, SEGPA, EREA, (baisse des effectifs, concertation dans le temps de service...).

Le SNEP s'oppose à toute bivalence y compris dans la formation.

#### **Au ministère chargé des sports**

Le métier de professeur de sport concerne : la formation, l'entraînement, l'expertise et le développement. Aujourd'hui une dérive administrative aboutit à ce que seule une minorité (CTS, formateurs et quelques CAS) exerce les missions pour lesquelles elle a été recrutée. C'est pourquoi le SNEP demande que tous les professeurs de sport assurent les missions techniques et pédagogiques dans le cadre du service public des APS tel que leur statut les définit.

#### Mutations et mobilité

##### **Au ministère de l'éducation nationale**

Depuis 2005, le Ministère poursuit sa politique de restructuration profonde de la conception des mutations et des affectations en lien avec la réforme de l'Etat. Des pouvoirs exorbitants sont délégués aux recteurs, renforcés pour les affectations 2007. Il institutionnalise d'autant l'inégalité de traitement des demandeurs de mutations.

Le SNEP maintient sa revendication du retour à un mouvement national amélioré basé sur un barème prenant en compte la diversité des situations en assurant leur équilibre. Les stratégies individuelles de mutation dans le respect de l'intérêt général doivent être garanties dans le temps et ne peuvent dépendre de l'aléatoire liste académique des établissements APV, révisable annuellement par les rectorats : d'une part la nécessaire stabilité des équipes pédagogiques, notamment dans les établissements difficiles, ne peut être opposée à la reconnaissance du droit à une mobilité choisie. Dans ce cadre, les bonifications attribuées au titre d'une fonction ou de conditions d'exercice du métier, ne peuvent mettre en cause la possibilité pour tous les collègues, quelle que soit leur situation personnelle et familiale, d'obtenir une mutation dans le cadre d'un mouvement solidaire et éthique. Cette question est d'autant plus sensible que les possibilités de mutation sont gravement affectées par les baisses drastiques de recrutement. Le débat sera poursuivi au sein du syndicat, éclairé par l'analyse systématique de chaque mouvement. D'autre part, la suppression autoritaire unilatérale des bonifications liées à la fonction des TZR, constitue une rupture de contrat moral et est inacceptable.

Le ministère prévoit d'affecter à partir de 2008, les stagiaires pour 3 ans dans le même établissement de l'Académie de stage afin d'assurer une continuité dans la formation.

Le SNEP revendique qu'en aucun cas la formation initiale des enseignants, modifiée par le cahier des charges des IUFM publié en janvier 2007, ne soit un obstacle à l'offre de mobilité des enseignants titulaires.

##### **Au ministère chargé des sports**

L'opacité règne. Aucun barème chiffré n'existe. Pour les mutations, chaque agent est soumis à négociation avec l'autorité de départ et d'arrivée. Le SNEP demande qu'un système de barème chiffré soit rapidement mis en place pour faciliter la lisibilité par les agents et offrir une réelle égalité de droit à mutation.

Nos ministres doivent respecter la possibilité de mobilité des personnels entre le MJSVA et le MENR tel que le statut général des fonctionnaires le garantit.

### **Lutter contre la précarité et défendre nos statuts**

- A la JS la mise en place d'un plan pluriannuel sur 5 ans permettrait la titularisation de tous les personnels non titulaires encore en poste.

Le SNEP constate que le plan Sapin n'a permis que la titularisation de 40% des personnels non-titulaires. Ne prenant pas en compte le refus massif de la précarité qui l'a contraint à reculer lors du CPE, il fait le choix de l'officialiser en mettant en place les CDI.

Le SNEP se prononce pour la titularisation rapide, par des voies diversifiées (dont liste d'aptitude avec complément de formation) de tous les personnels non-titulaires ou en CDI qui le demandent dans un corps de la fonction publique, avec formation correspondant à la qualification de leurs corps d'accueil. Il demande en même temps l'arrêt de leur recrutement.

Le SNEP condamne le recours à des contrats de type privé dans la Fonction Publique. Pour les CDD et CDI recrutés, ils doivent bénéficier d'une véritable gestion paritaire avec des règles connues et applicables pour tous se rapprochant de celles des titulaires, notamment en matière de rémunération et d'affectation sur zone restreinte.

Pour l'Agriculture, le SNEP renouvelle sa demande d'intégration des Professeurs Certifiés d'Enseignement Agricole-EPS dans le corps des professeurs d'EPS de l'éducation nationale (avec re-détachement automatique à l'agriculture).

Par ailleurs le SNEP demande l'accès au concours interne de l'éducation nationale pour les contractuels de l'agriculture, seule voie de titularisation possible pour ces collègues.

## **5) Les remplacements**

La continuité et la qualité du service public doivent s'appuyer sur un système de remplacement assuré par des titulaires en nombre suffisant

La question du remplacement repose sur des choix rectoraux qui font des TZR une véritable variable d'ajustement en matière de gestion du mouvement et des postes.

Ces politiques se concrétisent par une organisation des remplacements "rentabilisant" les titulaires remplaçants (élargissement des zones, éclatement des remplacements sur plusieurs établissements, morcelage des emplois du temps,...) et permettant d'économiser sur les ISSR et les frais de déplacement.

Le ministère a, depuis 2003, décidé d'en finir avec un système de remplacement assuré par des personnels titulaires considérés comme coûteux et peu rentables.

À terme, il s'agit de faire effectuer les remplacements de courte durée par les enseignant-es des établissements concernés (remplacements «de Robien»), de ne garder qu'un petit nombre de titulaires-remplaçants pour les remplacements à l'année et de relancer la précarité pour les autres.

Le SNEP exige le retrait du décret de Robien sur les remplacements de courte durée et l'implantation, dans des zones géographiques précises et restreintes, de postes de TZR, ce qui suppose un poste de titulaire remplaçant pour 10 postes en établissement ;

L'ISSR accordée actuellement ne répond pas aux réalités de la fonction et des coûts qu'elle engendre. De plus, elle est actuellement complètement dénaturée et vidée de son sens initial par l'administration. Le SNEP revendique une véritable indemnité liée à la pénibilité de la fonction, associée à un remboursement des déplacements prenant en compte les frais réels assumés par les personnels chargés des remplacements.

### **Mandat d'action sur les TZR**

Environ 3000 collègues sont affectés en zone de remplacement, qu'ils soient en début de carrière ou nouveaux entrants dans les académies. Ils sont en grande partie victimes de la pénurie de postes, d'affectations très dégradées sur des moyens provisoires, de services éclatés. Ils risquent à la rentrée prochaine d'être privés du service UNSS qui fait partie intégrante du métier d'enseignant d'EPS et se voir imposer des enseignements hors EPS, voire de la surveillance ou des tâches de Conseiller d'Education.

Placés dans des situations professionnelles et personnelles inacceptables, ils sont utilisés par l'administration comme ballon d'essai pour aggraver la situation de tous.

Le congrès du SNEP réaffirme un axe fort d'action syndicale déterminée et continue, au sein de ses priorités revendicatives : la défense des collègues TZR.

Il mandate la direction nationale pour animer, coordonner et articuler actions nationales et académiques : publications, échange d'informations, mise en œuvre collective des revendications unificatrices, association des multiples actions spécifiques TZR à l'action syndicale générale dont des états généraux du remplacement au cours du 2<sup>ème</sup> trimestre

## **6) Santé et pénibilité tout au long de la carrière**

L'Etat doit prendre en charge et non se défausser sur la sécurité sociale, ce qui lui incombe dans la prévention, la réparation, le reclassement. L'enseignement de l'EPS nécessite un fort investissement physique tout au long de la carrière. Les enseignant-(e)s d'EPS sont soumis-(e)s à des contraintes physiques, à une tension nerveuse et

un stress importants. Ils souffrent fréquemment de traumatismes divers qui, avec l'âge, se transforment et ils deviennent de plus en plus vulnérables. La loi Fillon sur les retraites ne fait qu'aggraver ces difficultés. La pénibilité du métier s'accroissant avec l'âge et les difficultés croissantes d'enseignement, la CPA doit être réintroduite dans ses conditions antérieures.

Une médecine de prévention de qualité pourrait aider à faire reconnaître certains traumatismes ou maladies comme «maladie professionnelle» et anticiper sur les difficultés imputables ou non au service. Les divers problèmes de santé pouvant aller jusqu'au handicap ne permettent pourtant pas de bénéficier d'un reclassement professionnel ou d'une reconnaissance de maladie professionnelle.

Un suivi médical sérieux doit exister, particulièrement après une maladie (ou accident) grave. L'état doit, notamment dans les DOM et les POM, prendre en compte les risques et les maladies propres à ces régions. Elles doivent faire partie du débat sur l'extension des maladies professionnelles.

Les enseignants d'EPS peuvent aussi à tout âge, comme toute personne, avoir des problèmes de santé non liés à la profession (maladies infectieuses, chroniques, cancers...).

Les enseignantes d'EPS vivent souvent difficilement leur métier quand elles attendent un enfant. Cela s'amplifie d'autant plus actuellement que les conditions de travail se détériorent. Un suivi médical des grossesses est obligatoire mais, faute de médecins dans le cadre de l'Education Nationale, jamais fait.

Les enseignants-es jeunes comme plus âgé-es se sentent de plus en plus concerné-es par la «santé au travail» et interpellent le SNEP.

Le SNEP doit continuer les actions déjà entreprises et s'investir sur de nouvelles revendications pour faire reconnaître la pénibilité du métier. La participation du SNEP dans les CHS départementaux et académiques serait une aide pour faire avancer ce dossier.

- Exiger le développement d'une réelle médecine de prévention de qualité (augmentation du nombre de postes de médecin de prévention et mise en place d'aide et de suivi psychologique),
- Diversifier et augmenter les postes adaptés de courte et longue durée (qui remplacent les postes de réadaptation et de réemploi au CNED),
- Revendiquer une visite médicale annuelle à la médecine du travail,
- Alléger et/ou aménager le temps de travail pour raison de santé ou pénibilité,
- Allonger le congé de maternité et développer un dispositif sérieux de suivi de la grossesse, avec possibilité d'aménagement ou d'allègement des horaires, etc...
- Trouver d'autres activités et permettant si besoin et après formation, si nécessaire, un reclassement professionnel,
- Développer, dès la formation initiale, information et prévention.
- demander à substituer, en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle des enseignants d'EPS, la présomption d'imputabilité à « la charge de la preuve ».

## **7) Paritarisme garanti pour les personnels, enjeu pour l'action syndicale**

L'intervention des élus reste nécessaire pour défendre le droit des personnels

Le paritarisme est un enjeu important de la garantie des droits des personnels de l'EN, de la jeunesse et des sports ou de l'agriculture. Ceux-ci sont défendus par des commissaires paritaires légitimés par des élections professionnelles.

Que les opérations de gestion des personnels soient nationales ou déconcentrées, les règles qui les organisent doivent être définies nationalement, ce qui impose aux organisations syndicales de construire des revendications garantissant une équité de gestion entre tous les personnels.

Dans cette période où s'affiche une forte volonté de faire éclater les garanties statutaires, les pouvoirs accrus des rectorats et des hiérarchies locales sur la gestion des personnels compliquent et affaiblissent le rôle de contrôle des commissaires paritaires (postes à profil, hors barème, points liés à la manière de servir...). L'intervention des élus reste nécessaire pour faire valoir les droits des personnels notamment en matière de congés, de temps partiels, de respect des statuts, etc.

Cette question doit aussi se poser pour la FSU à son niveau de représentativité. Il est légitime de lui donner la place que lui confèrent ses résultats dans la fonction publique.

Nous exigeons :

- Le maintien d'une représentativité acquise par le vote des personnels ;
- Le respect et l'amélioration des droits des élu-es et des règles de fonctionnement ;
- Un véritable dialogue social devant aboutir à une négociation chaque fois que nécessaire.

POUR : 187

CONTRE : 0

ABSTENTION : 1

REFUS de VOTE : 0