

FSU Indre

Fédération

Syndicale

Unitaire

Bulletin n°: 101

34 Espace Mendès-France 36000 CHATEAUROUX Tel : 02 54 60 09 96 Mail : fsu36@fsu.fr

Site internet: <http://sd36.fsu.fr/> mail CHSCT: chsct-fsu36@fsu.fr

FONCTION PUBLIQUE = PRECARITE?

« La vie, la santé, l'amour sont précaires, pourquoi le travail échapperait-il à cette loi? » proclamait Laurence Parisot.

Il faut se rendre à l'évidence la vestale du patronat voyait juste. Nous devons désormais être précaire car c'est ce qui décuplera notre motivation à travailler.

Qui peut croire à une ineptie pareille?

La fonction publique n'est pas exempt de cette situation. La Fonction publique dans son ensemble tant au niveau de ses personnels que de sa structure se précarise.

Doit on se limiter à ses constats? Doit on laisser faire certains présidents trop pressés de faire oublier leurs petits cadeaux fiscaux au patronat comme aux plus riches de notre pays en accusant la fonction publique d'être la seule et unique cause de la dette en France? La lutte va être âpre.

La fonction publique a payé déjà un lourd tribut sous l'ère Sarkozy par les suppressions de postes dans les différents ministères. La présidence Hollande ne brille pas par son soutien au service publique. Bien sûr, il y a eu des annonces mais concrètement, le quinquennat terminé, que reste-t-il?

Des agents fatigués et en colère et surtout des inquiétudes sur l'avenir de leurs missions. Si nous devons résumer ces 5 années en quelques mots? La Grande Illusion! Et voici déjà poindre la nuit

des longs couteaux.... La FSU compte bien faire entendre sa voix afin de défendre le service public et ses agents pour revendiquer l'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire.

Raphaël TRIPON



SOMMAIRE :

- Page 1 : Edito
- Page 2 : Snes, le recrutement des enseignants...
- Page 3 : Snetap, crise du recrutement...
- Page 4 & 5: Snu Pôle Emploi, comment faire disparaître des métiers à Pôle Emploi
- Page 5: RETRO sur mobilisation du SNICS
- Page 6: Snuipp, attractivité du métier...

FSU 36 Bulletin de la section de l'Indre, n° 101 Décembre 2016 - Trimestriel / Prix : 1€ - Directeur de publication : T. RENOARD
Imprimé par nos soins - N° de commission paritaire : 0720S07427
ISSN : 1165-8908- Routage 206/ DEOLS CHTX PPDC



Le recrutement des enseignants du second degré : un problème en voie de résolution ?

Un reportage de France 2 extrait de l'émission Envoyé spécial, était diffusé le jeudi 03 novembre et pointait le doigt sur la facilité déconcertante avec laquelle on recrutait les professeurs contractuels du second degré dans certaines académies du nord de la France. Le journaliste de la chaîne publique s'est fait passer pour un professeur à la recherche de poste. Après un entretien avec deux inspecteurs de lettres et de mathématiques, et malgré ses réponses très approximatives aux questions précises qui lui sont posées, cet apprenti professeur est considéré comme apte à enseigner !

L'enseignement des lettres et des langues est voué à des difficultés semblables. En lettres modernes, 1455 admissibles étaient retenus pour 1310 postes ou encore 1401 admissibles pour 1225 postes en anglais.

Aux dires de la ministre Najat Vallaud Belkacem, le bilan 2016, montre que les problèmes sont en voie de règlement. Pourtant, ce n'est vraiment pas ce qui se dessine quand on fait un rapide comparatif entre les recrutements 2015 et 2016 pour l'ensemble des CAPES externes confondus. En 2015, l'éducation nationale recrutait 6154 professeurs au lieu de 7200 et en 2016, 6312



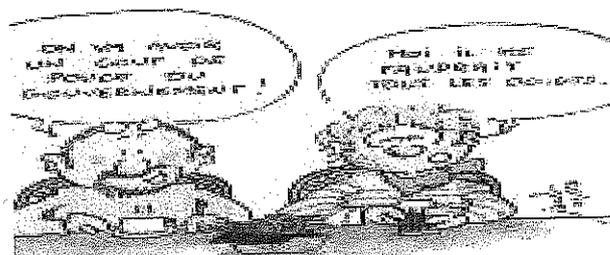
Le propos ne consiste pas à jeter la pierre aux inspecteurs qui sont bien obligés de faire avec les candidats qu'on leur présente. Il s'agit plutôt d'insister sur la crise de recrutement de professeurs titulaires qui touche certaines matières, centrales dans la formation des élèves, depuis 2012 au moins.

Passons en revue quelques chiffres. Au CAPES externe 2014, pour 1253 postes ouverts, seuls 1225 candidats avaient passé la barre des écrits. Un concours normalement sélectif en élimine 50% entre l'écrit et l'oral, ce qui ne fût pas du tout possible cette année-là.

En 2015, les mêmes plats furent resservis ou à peu près, puisque le CAPES de mathématiques comptait 1802 admissibles (candidats ayant passé la barre des écrits) pour 1440 postes à pourvoir. Le niveau d'ensemble était si médiocre que 700 postes restèrent vacants.

au lieu de 7416. Certes, on constate là une amélioration, mais des plus ténue. Dans le détail, il manque encore 162 postes de lettres classiques, 237 postes de lettres modernes, 306 postes de mathématiques...

Par ailleurs, on est amené à penser que si l'alternance politique au profit de la droite se réalise en mai 2017, la question du recrutement sera tranchée de la pire des façons, c'est à dire par le tarissement des recrutements. On peut alors se demander qui prendra en charge les élèves, dont les effectifs en lycée croissent encore.



Crise de recrutement, crise du métier d'enseignant... même à l'Enseignement Agricole (EA)

La baisse d'attractivité du métier d'enseignant continue et ce n'est pas près de s'arrêter.

Après la "masterisation" du concours (concours à bac+5) et malgré la création de 822 ETP d'enseignants à l'EA sur 5 ans (et non les 1000 annoncés et sur la base d'un volume sous-évalué en regard de la poussée démographique des années 2000), notre rentrée scolaire s'est faite avec des postes d'enseignants non pourvus.

Le Manque d'enseignants se traduit très concrètement par des postes vacants et donc des classes sans professeur et des remplacements non assurés durant des semaines. Pour les professeurs, c'est un alourdissement de la charge de travail et donc des enseignants qui se voient dans l'obligation d'accepter des heures supplémentaires et qui sont dans l'impossibilité de partir en formation continue faute de remplaçants. Pour pallier à ce déficit d'enseignants titulaires, il n'y a pas d'autres solutions que de recruter des agents contractuels. **Notre ministère (MAAF) est l'un de ceux où la précarité touche le plus d'agents.**

Mais Encore faut-il trouver des contractuels!!! En effet, une rémunération très faible (proche du SMIC), la pression managériale de certains chefs d'établissements, la pression de l'évaluation, des parents exigeants pour l'avenir de leurs enfants, il n'est pas étonnant que cette profession attire moins !

De plus, la spécificité de l'Enseignement Agricole fait qu'il est très difficile, dans de telles conditions, de trouver des contractuels (et même des titulaires) dans certains disciplines notamment les matières techniques (Zoologie, Phytotechnie, Agronomie, Agroéquipement, Aménagement...)

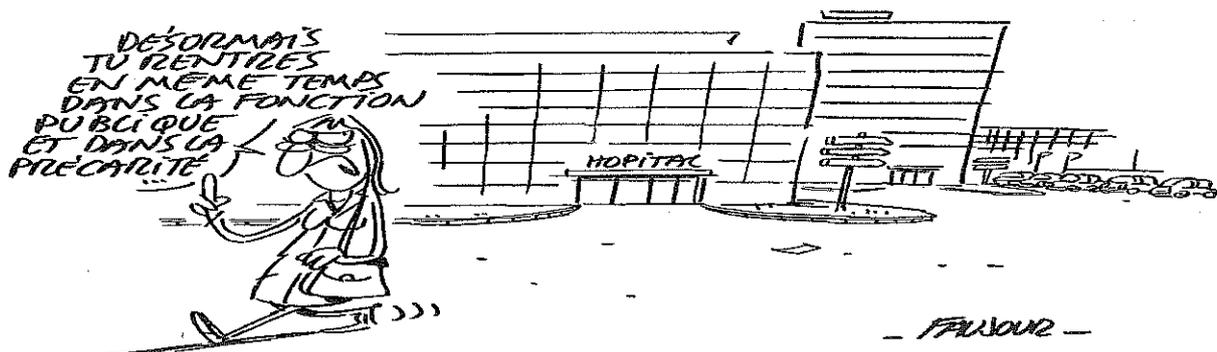
Avec une augmentation sans précédent du nombre de contractuels, le métier pourrait, à terme, être considéré comme un « petit boulot ». Même si le statut du fonctionnaire nous protège encore, les attaques récurrentes sur les concours et le statut des enseignants pourraient accélérer le processus.

Depuis 2015, un chantier est ouvert sur les obligations de service des enseignants de l'EA et le seul scénario proposé par notre administration (qui entraînerait une augmentation du temps de travail sans augmentation de salaire bien sûr!!), ne risque pas de susciter des nouvelles vocations!!!

<http://www.snetap-fsu.fr/Vers-un-nouveau-statut-enseignant.html>

Sophie DRIEUX Secrétaire de la section Locale-SNETAP de Châteauroux

J'❤️
le service
public



GPEC ? Ou comment faire disparaître des métiers à Pôle Emploi.

GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, non il ne s'agit pas d'un gros mot mais d'une arme redoutable employée par les tenants du libéralisme pour casser les emplois dans les entreprises privées.

En effet, en 2009, à la création de Pôle emploi - structure « sui generi » issue de la fusion entre l'Assedic (privé) et de l'ANPE (secteur public) - l'argent coulait à flot pour susciter l'adhésion des agents ANPE vers le statut privé à cette nouvelle entité : 14 mois ½, mutuelle d'entreprise défiant toute concurrence, accord senior hors norme.... Puis le paysage s'est assombri le nombre de demandeurs d'emploi explose, tout est compromis, pour essayer de contrer le désastre on oblige les conseillers à l'emploi à se former à la double compétence : conseil à l'emploi mais surtout : indemnisation des chômeurs.

Depuis le miroir aux alouettes s'est brisé, une grosse majorité des agents ont adhéré au statut privé, en région Centre sur 1800 agents seuls 67 ont conservé leur statut public, du coup : adieu mutuelle mirifique, adieu accord sénior.... Bonjour pilotage par les objectifs, entretien de suivi d'activité, changement de métiers sans formation approfondie, promotion et mutation à la tête du client, plus de concours, mais recrutement par favoritisme...



La direction de Pôle emploi ne peut pas se servir du référentiel des métiers élaboré en 2013 (car déboutée par la justice) mais qu'elle met en œuvre depuis avril dernier. Le tribunal de grande instance de Paris lui en fait interdiction.

Le système de pilotage des parcours et des entretiens professionnels s'effondre de même que les prémisses d'une négociation sur la GPEC entamée en juillet avec objectif de bouclage courant octobre. Retour à la case départ, après deux ans de démêlés judiciaires et de batailles syndicales internes qui oppose Direction (avec le soutien de la CFDT et CGC CFE) contre les syndicats FO, CGT et FSU. Les contestataires saisissent la Cour d'Appel de Paris qui rend un avis contraire en janvier 2016, déclenchant un pourvoi en Cassation (c'est facile avec l'argent des cotisations Unedic). En attendant la Direction a sorti de sa manche un référentiel métier. Pour le front du refus, il s'agit d'un contournement de la décision des juges pour rendre les agent-es flexibles, de gré ou de force dans un contexte de pénurie budgétaire. Les rares agents publics ont même eu la surprise de voir leur intitulé de poste modifié sur le bulletin de paie !! ...

C'est là qu'intervient la GPEC, car même si l'accord n'est pas validé, avec un simple procès-verbal de désaccord établi par la DG et Info/consultation du CCE, celle-ci pourra tout de même déployer un accord à sa « sauce ». Sur la base d'un état des lieux (sur les bases de pôle Emploi 2020) elle a choisi 4 natures de situations en évolution :

- Emplois en croissance quantitativement : conseillers-ères à l'emploi, notamment CEP (Conseil en Evolution Professionnelle) et psychos du travail.
- Emplois en décroissance quantitativement : conseillers-ères GDD (chargés de l'indemnisation des chômeurs), fonctions support.
- Emplois qui évoluent en termes de contenu : conseillers-ères GDD (aller plus vers les demandeurs d'emploi, moins de back office) et conseillers-ères emploi (CEP).
- Emplois Emergents : en lien avec l'offre de service digitale.

Avec l' « offre de service digitale » qui force les demandeurs d'emploi à scanner leurs documents, faire eux-mêmes leurs demandes d'aides... avec les agences fermées les après-midi, les agents GDD (indemnisation) auront moins de travail (ce qui reste à prouver) et devront renoncer à leur métier en recevant grâce à la GPEC une prime royale de 1400 euros !!

Voilà les tribulations d'un organisme passé tout en gestion privée avec une direction qui se contrefiche de la loi et de son personnel. Personnel totalement dépourvu et démoralisé devant l'injustice de cette situation mais qui, en bon professionnel, contre vents et marées, continue sa mission de service public. Tout ceci en attendant les soubresauts que nous réservent les élections 2017, car chaque homme politique, apprenti sorcier, a sa petite idée sur le service public de l'emploi (régionalisation, démembrement vers les sociétés d'intérim etc....) mais il s'agit d'un autre débat et d'autres souffrances...

Yannick PICARD délégué syndical SNU-FSU



RETRO SUR MOBILISATION : BIS REPETITA...

Nous étions encore 800 infirmières scolaires à battre le pavé le 17 novembre à Paris, pour signifier notre colère de ne pas voir s'appliquer dans de très nombreuses académies, les nouveaux textes de missions concernant la santé à l'école. Et surtout, contre les circulaires académiques qui ne peuvent en aucune façon déroger à une réglementation nationale prévue par arrêté !!!

Nous rappelons que :

- Les médecins de l'EN sont tenus d'assurer les visites médicales de la 6ème année, tout particulièrement dans les départements où la couverture des postes est bonne. En cas de manque de médecin EN, la visite médicale de la 6ème année sera, ainsi que prévoient les textes, assurée par le médecin traitant de l'enfant.
- Dans le second degré, au cours de la douzième année, les visites de dépistage obligatoires sont organisées et la responsabilité incombe aux personnels infirmiers.
- L'arrêté n'impose pas d'autre visite médicale ou de dépistage systématique supplémentaire, pour justement garantir la réalisation complète des deux prévues par la réglementation, qui sont obligatoires et de droit pour les élèves.
- Les personnels infirmiers peuvent néanmoins être amenés, en fonction de leur rôle propre et en supplément des visites obligatoires, à mettre en place des consultations infirmières pour répondre aux besoins des élèves du 1er degré, à la demande des parents ou des équipes éducatives sans se substituer aux médecins. Ceci est conforme à leurs missions et aux objectifs de la loi de refondation qui insiste sur la priorité accordée au 1er degré.

Une délégation composée des membres des 2 principales organisations syndicales a été reçue au Ministère pendant la manif et plusieurs avancées significatives ont été annoncées dont 1 courriel adressé à certains recteurs leur enjoignant de « revoir leur copie ».

Maintenant nous resterons vigilants sur la mise en œuvre de ces engagements...

Albane Chauleau - secrétaire départemental du SNICS



Attractivité du métier d'enseignement : la vocation ne suffit pas!!!!

Echo au rapport du CNESCO (conseil national d'évaluation du système scolaire) sur l'attractivité du métier, le SNUipp-FSU rend publics les résultats de son enquête auprès de PE entrants dans le métier : pas de crise de vocation mais de sérieuses raisons à hésiter de passer le pas.

Le CNESCO dévoile aujourd'hui un rapport sur l'attractivité du métier d'enseignant qui s'appuie sur une enquête menée auprès des étudiants de troisième année de licence. En juin 2016, le SNUipp-FSU menait quant à lui, avec l'institut Harris Interactive, sa sixième consultation dans le cadre de son « Observatoire des professeurs des écoles débutants ». 1 639 jeunes professeurs des écoles ayant de un à cinq ans d'ancienneté ont répondu aux questions permettant à la fois de comprendre leur parcours, de recueillir leur avis sur leur formation et leurs débuts dans le métier et d'identifier leurs éventuelles attentes. Bien qu'elle ne concerne pas le même public, cette enquête rejoint le rapport produit par le CNESCO à bien des égards. Il n'y a pas de crise de vocation car, tout comme pour les étudiants de l'enquête du CNESCO, 74% des jeunes enseignants interrogés par Harris Interactive affirment qu'ils ont fait le choix d'enseigner, pour être auprès des enfants et pour les aider à apprendre, à réussir et s'épanouir. Pour autant la crise de recrutement existe, en particulier dans certaines académies là où les élèves sont socialement et scolairement en difficulté. A la rentrée 2016, près de 700 postes au concours n'étaient pas pourvus. L'attractivité du métier suppose aussi une augmentation des salaires pour mieux positionner les enseignants au regard d'autres carrières. Concernant l'amélioration des conditions de travail, la priorité la plus attendue par les enseignants interrogés dans notre enquête est la baisse du nombre d'élèves par classe (83%). Mais d'autres éléments comme la réforme des rythmes scolaires mal vécue (82%), ou l'insatisfaction au regard des APC (76%) sont pointés. Là encore, ces éléments font écho au rapport du CNESCO puisque pour les étudiants, les conditions de travail, la taille des classes, la forte hétérogénéité des niveaux des élèves... sont des raisons concourant à limiter l'attractivité du métier.

L'enquête du SNUipp-FSU montre également le manque d'accompagnement à l'entrée dans le métier : 40% des interrogés se déclarent insatisfaits de leur formation. Les jeunes professeurs des écoles signalent un décalage important entre ce qu'ils imaginaient du métier et sa réalité, principalement au niveau des implications du métier sur leur vie privée (60%) et de la charge de travail (54%). Comme le confirme aussi le CNESCO, les politiques de suppression de postes influencent très négativement le recrutement. C'est un message directement envoyé à ceux qui proposent ces funestes mesures, et qu'ils seraient bien inspirés d'entendre.

A la lecture de ces enquêtes, pour le SNUipp-FSU, démocratiser le métier passe par des pré recrutements dès la L1, assortis d'une rémunération permettant aux étudiants de se consacrer entièrement à leurs études. Cela passe aussi par un niveau de qualification élevé au niveau Master2 et par un concours sous condition de licence. Il faut enfin engager des réformes ambitieuses de la formation initiale et continue des enseignants et investir fortement et dans la durée en faveur de l'école. C'est un gage de qualité pour notre école et la réussite de tous les élèves.

