



### Thème 3 : Enseignant EPS, Professeur de sport, quels métiers ? Thème « corpo »

Nous vous proposons de réfléchir sur ce thème en rappelant que le SNEP s'est toujours défini comme une organisation de transformation sociale mettant en priorité l'intérêt général, l'intérêt collectif et enfin l'intérêt individuel.

Si cette réflexion s'intéresse particulièrement à l'intérêt collectif voire individuelle, elle n'a d'intérêt qu'à la lumière des thèmes 1 et 2. Un statut particulier mais pour quoi faire ? C'est parce que nous savons ce que nous voulons que nos revendications deviennent légitimes.

Pour former un citoyen lucide, cultivé, autonome voire critique, l'enseignant doit revendiquer une liberté d'action et de pensée, être un enseignant concepteur devient un préalable à cette finalité éducative.

Nous vous proposons de découper nos temps de travail en trois

1<sup>er</sup> temps : débat sur le « dépeçage du décret de 50 », quel statut ? Spécifique ou pas ? Quelle formation ? Quelle mission de service public, quel maxima de service, quelle carrière... ???

**Un statut spécifique pour les profs d'EPS doit être maintenu et ceci dans le cadre de la définition qui en est faite par le MEN, Les statuts particuliers définissent les modalités d'accès, de déroulement de carrière, de formation, de promotion et de mobilité au sein des corps ou cadres d'emplois. Ils précisent également les fonctions exercées par les fonctionnaires qui leur sont soumis. Ce statut offre une richesse et une diversité au métier et il se pose également en garant de la discipline. Ainsi l'EPS ne peut être enseignée que par des enseignants d'EPS formés, qualifiés et reconnus. Sans ce statut spécifique, quid de l'EPS de la maternelle à l'université ?**

**On revendique un alignement des maxima de services sur les autres disciplines : 15+3 pour les PEPS et 12+3 pour les agrégés. Les maxima de services doivent prendre en compte, comme c'est prévu, l'animation de l'AS et la notion de forfait de 3H.**

**La formation initiale doit permettre de préparer les étudiants au concours de recrutement mais aussi à la fonction d'enseignants d'EPS en développant des capacités d'analyses et de réflexion, un sens critique leur permettant d'être concepteur de leur enseignement et non de simple applicateur de directives émanant de l'inspection générale. « Le pilotage » de la formation par le concours pose problème. Un contact entre les enseignants de l'ESPE et les profs d'EPS d'établissements est indispensable afin que la formation initiale ne s'éloigne pas trop des pratiques d'établissements et donc des réalités du terrain. Une part plus importante doit être faite dans les maquettes de formation à la formation professionnelle et en particulier aux stages filés et aux analyses de pratiques sans oublier la formation à la recherche.**

**La recherche pédagogique et didactique ainsi que la recherche action doivent être à nouveau réhabilitées et des moyens doivent leur être attribués afin de garantir une pérennité, une autonomie financière et une indépendance idéologique.**

**La formation continue doit être organisée et proposée sur le temps de travail à partir des besoins des collègues et non des prescriptions de l'inspection. Si tel n'est plus le cas, le Snep continuera à être force de proposition et développera ses propres stages péda dans le cadre de la formation syndicale. La participation massive des enseignants est à maintenir ou à développer.**

2<sup>ème</sup> temps : Les conditions de travail, la gestion du personnel, le mal être au travail, la mobilité, le remplacement, la pénibilité, l'aménagement des carrières et particulièrement les fins de carrière...

**La gestion des carrières et leur évolution doit être indépendante de l'activité pédagogique. L'avancement doit se faire pour tous au même rythme pour éviter une forme de clientélisme et des injustices et garantir ainsi une équité de traitement notamment entre les hommes et les femmes.**

Dans ce cadre-là, les corps d'inspection ont alors un rôle de conseiller pédagogique, de coordonnateurs des activités pédagogiques d'enseignements, d'accompagnement des enseignants. La mobilité géographique doit être garantie pour tous avec un maintien du droit à mutation. Un bilan honnête du mouvement déconcentré doit être réalisé d'un point de vue quantitatif, qualitatif et financier (coût d'une gestion déconcentrée). Un retour à un mouvement national amélioré doit être à nouveau mis en avant pour que cessent les mutations à l'aveugle qui mettent les enseignants dans des situations personnelles et parfois sociales difficiles. Dans l'immédiat, une harmonisation nationale des règles rectorales de mouvement intra est indispensable. Une vraie fonction d'enseignants remplaçants titulaires doit être reconnue avec un « contrat » permettant de déterminer et éventuellement d'en limiter la durée. Une réelle médecine de prévention doit être développée et des visites médicales proposées. Les CHSCT doivent avoir les moyens d'agir et de se saisir de l'ensemble des problèmes inhérents à la profession. Des postes de réadaptation et des solutions doivent être recherchées pour les collègues en difficultés. L'administration ne peut se contenter de belles annonces. La notion de pénibilité du métier doit être travaillée à partir de différentes études telles que celles de la MGEN. Notre profession cumule les facteurs de risque déjà identifiés par l'administration : intempéries-sécurité des locaux, incivilités-conflits, troubles musculo-squelettiques, risques psycho-sociaux. Ceci implique une nécessaire prise en compte de la pénibilité de notre métier. Les cellules de crise des rectorats doivent intervenir rapidement et durablement en cas de problème majeur et un suivi doit être proposé. Ces personnels d'intervention doivent être formés et qualifiés et en nombre suffisant. Un aménagement de fin de carrière doit être à nouveau proposé : CPA, allègement de services progressifs (en fonction de l'âge par exemple), décharge de service devant élèves pour accueillir et accompagner des étudiants ou bien des fonctionnaires stagiaires, les enseignants les plus expérimentés transmettant ainsi une part de leur expérience professionnelle aux jeunes entrants.

3ième temps : l'attractivité et la revalorisation du métier, la reconnaissance sociale, la revalorisation salariale, le pouvoir d'achat, les carrières, la formation initiale, les précarités...

Rendre le métier attractif pour de jeunes diplômés, le garder attractif pour des enseignants et ce malgré les difficultés, passe par une nécessaire revalorisation salariale et sociale. La baisse continue du pouvoir d'achat depuis plus de 15 ans accentuée par le gel du point d'indice a mis un nombre croissant d'enseignants en situation économique difficile.

Nous demandons une revalorisation du point d'indice de 9% correspondant à la perte de pouvoir d'achat depuis 2000, un doublement des indemnités ISOE part fixe et part modulable au regard de l'augmentation des charges de travail liées à la fonction.

### **Résultats du vote**

POUR : 25

CONTRE : 0

ABSTENTION : 0

*Adopté à l'unanimité*