

Comment former, recruter, évaluer les enseignants et mieux organiser leur carrière ?

Recrutement :

Entre 2002 et 2011, 41% des effectifs actuels des titulaires vont se renouveler.

En réponse, le ministère :

- supprime des postes aux concours de recrutements (déficit de 2000 postes en 2003 suite au refus d'utiliser les listes complémentaires pour compenser les désistements ; en 2004 prévision de suppression de 2500 stagiaires)
- supprime les titulaires remplaçants dans le second degré pour les affecter sur des postes fixes
- a recours à des personnels précaires non formés (contractuels, vacataires)

Pour pallier tous les départs à la retraite, **le renouvellement doit être assuré par des titulaires recrutés par concours nationaux pour le second degré et formés.**

En augmentant le nombre de postes aux concours, on diminuera le nombre de non titulaires maintenus dans la précarité et exposés au chômage .

Pour anticiper les départs, il faut établir une programmation pluriannuelle.

Pour augmenter les candidatures aux concours, il faut rétablir des allocations d'enseignement qui constituaient une forme de pré recrutement.

Le statut d'assistant d'éducation ne laisse pas aux étudiants assez de temps pour préparer les concours ; d'autre part, l'accès aux concours internes ne permet pas de bénéficier, en cas de réussite, de la même formation que les lauréats de concours externes.

Affectation :

Création de tous les postes nécessaires

Pas de première affectation en ZEP ou établissements sensibles.

Affectation en ZEP sur la base du volontariat avec avantages dans la carrière et le salaire.

Pas de titulaires remplaçants affectés sur postes fixes.

Formation initiale :

• **Maintien pour tous les enseignants d'un haut niveau de qualification disciplinaire.**

Tous les niveaux d'enseignement, y compris pour les enseignants de maternelle, ont besoin de stratégies pédagogiques que seul un haut niveau d'étude permet de développer.

- Pas de recrutement d'enseignants bivalents dans les collèges et lycées généraux .
- Il faut diversifier les formations en fonction du niveau dans lequel on va exercer
- Il faut **améliorer la formation dans les IUFM :**
 - ❖ plus d'expériences de terrain accompagnées
 - ❖ plus de stages d'observation pendant le cursus universitaire
 - ❖ moins de théories disciplinaires
 - ❖ plus de formation concernant la relation professeur-élève
 - ❖ inscrire la formation dans la durée en développant les modules spécifiques pour enseigner dans le cursus universitaire
 - ❖ ne pas augmenter la durée hebdomadaire du stage en responsabilité pour les stagiaires du second degré, ce qui entraînerait une diminution du temps de formation. L'exemple du premier degré où le stagiaire débute par des stages d'observation dans une classe permet d'avoir une meilleure pratique du métier .
 - ❖ ne pas affecter les stagiaires en ZEP ou dans un établissement sensible

Formation continue :

La formation doit être maintenue tout au long de la carrière car elle est absolument nécessaire pour l'amélioration des pratiques dans un métier qui doit transmettre les savoirs et construire des contenus en rapport avec le réel et l'évolution des connaissances.

Elle est actuellement mal organisée et très limitée : très peu de stages, certains proposés sont annulés, lieux et dates non indiqués ...

Une refonte de la formation continue est nécessaire

- **Elle doit se faire durant le temps scolaire avec remplacement dans les classes**
- Elle doit être mieux organisée :
 - Privilégier les stages de proximité ; les lieux et dates doivent être indiqués
 - Les stages doivent s'appuyer sur des méthodes pratiques par niveau
 - Le contenu des stages doit répondre aux attentes des professeurs et être animés par des personnes compétentes qui échangent des savoirs et des pratiques au lieu de se servir des stagiaires pour enrichir leur savoir-faire.
 - Pour travailler sur des projets interdisciplinaires, il faut rétablir des heures de concertation entre collègues intégrées dans le service
 - Le congé formation pour préparer l'agrégation ne doit pas être obtenu seulement en fonction de l'ancienneté

Evaluation des enseignants et mérite.

Les enseignants sont déjà évalués au mérite et cela entraîne un rythme de carrière très disparate selon la notation et des écarts financiers énormes entre une carrière au grand choix et une carrière à l'ancienneté.

Pour éviter ces différences, le rythme d'inspection doit être le même pour tous .

D'autre part, les inspecteurs doivent intervenir comme des formateurs plutôt qu'évaluateurs ayant pour finalité une augmentation de note pédagogique.

Les collectivités territoriales n'ont pas à intervenir dans le classement des établissements.

Carrière revalorisée.

Pour rendre le métier d'enseignant plus attractif :

_ prendre en compte pour la carrière un certain nombre d'années d'étude sans contre-partie

_ augmenter les salaires

_ Reconstruire les grilles indiciaires par intégration des hors -classes avec répercussion sur l'ensemble de la carrière.

En conclusion, il faut améliorer l'attractivité du métier par des mesures d'augmentation des postes aux concours, de revalorisation, d'amélioration des carrières et d'amélioration de la formation initiale et continue.