

Le SneC-CFTC se bat pour endiguer la chute du pouvoir d'achat des maîtres

La rémunération n'est pas la seule motivation des maîtres. Elle mesure aussi la valeur attribuée à la profession. C'est pourquoi le SneC-CFTC demande une revalorisation significative de la rémunération des maîtres contractuels et délégués.

Un phénomène ancien de rétrogradation économique et symbolique

Les faibles revalorisations voire gels successifs de la valeur du point de la fonction publique ont eu un effet catastrophique sur le pouvoir d'achat des maîtres qui ne cesse de baisser depuis une trentaine d'année (de 1 % par an en moyenne). Il faudrait augmenter les salaires de près de 50 % pour atteindre le pouvoir d'achat que l'on pouvait espérer en entrant dans le métier il y a trente ans.

Si l'on compare l'évolution des salaires enseignants à celles du Smic et du salaire moyen, on constate une rétrogradation des maîtres dans l'échelle des salaires. Le déclassement symbolique s'ajoute à la baisse du pouvoir d'achat.

D'autres facteurs jouent sur les salaires et/ou le montant des futures prestations retraite :

- le report de la progression indiciaire 2018 prévue par le dispositif PPCR,
- la hausse des charges sociales, de la CSG (sans compensation totale pour les agents de l'Etat),
- le rétablissement du jour de carence (dont on sait pourtant qu'il n'est pas efficace),
- les attaques contre le système de retraites.

Au total, le SneC-CFTC estime la perte moyenne de pouvoir d'achat à plus de 1000 € par an pour la seule année 2018.

Nos revendications en matière de pouvoir d'achat

Le SneC-CFTC demande la suppression du jour de carence et que l'Etat tiennent ses engagements en matière de progression indiciaire.

Le SneC-CFTC demande une véritable revalorisation de la rémunération horaire et non le versement des primes ponctuelles ou des déclinaisons du *travailler plus pour gagner plus*.

Les indemnités (jury, frais de déplacement, de restauration et d'hébergement, etc.) et primes (ISOE dans le 2nd degré) doivent évidemment aussi être revalorisées et de nouvelles indemnités peuvent être créées :

- L'action du SneC-CFTC a déjà permis d'obtenir l'Isae dans le 1^{er} degré ainsi que sa hausse.
- Le SneC-CFTC demande l'attribution d'une indemnité de déplacement aux maîtres du 1^{er} degré dont le service est partagé entre plusieurs établissements.
- Le SneC-CFTC demande aussi une reconnaissance financière pour l'accueil dans les classes d'enfants à besoins particuliers (PPRE, PPS, PAP...), les cours multiples, les classes chargées (dont l'effectif dépasse le seuil d'ouverture).

Le SneC-CFTC porte également des demandes spécifiques à la rémunération des maîtres délégués.

Le SneC-CFTC se bat pour sécuriser le temps de travail des maîtres et son organisation

Le **SneC-CFTC** revendique une hausse de la rémunération sans hausse du temps de travail : il refuse le « travailler plus pour gagner plus ». Il veut aussi réformer la réglementation parce qu'elle permet d'augmenter le temps de travail des maîtres sans contrepartie pécuniaire, c'est-à-dire de baisser leur rémunération horaire.

Le piège des invisibles

Le temps effectif de travail d'un enseignant comprend le temps devant élèves (appelée ORS, pour *obligation réglementaire de service*). Il comprend aussi des *invisibles* : préparation des cours, correction des copies, saisie du cahier de textes numérique, saisie des notes, suivi des élèves, élaboration et réalisation de projets, formation professionnelle continue, etc.

Le temps consacré aux invisibles n'est pas limité réglementairement dans le 2nd degré et il est indemnisé forfaitairement par la part fixe de l'Isoc. C'est là qu'est le piège : l'Etat étend le champ et le temps des invisibles : cahier de textes numérique, livret de compétences, travail sur l'orientation, heure de vie de classe. Il a aussi abrogé la circulaire qui limitait jusqu'en 2009 le nombre annuel de réunions obligatoires ; celui-ci explose dans certains établissements.

Pour le **SneC-CFTC** cela est inacceptable et il faut prendre des dispositions limitant le temps de travail hebdomadaire des maîtres.

Quel devrait être le temps de travail hebdomadaire maximal ?

En l'absence d'accord sur l'annualisation et le temps de travail, les maîtres ont un temps de travail légal de 39 heures par semaine et ne sont pas annualisés.

Selon des statistiques publiées par le Ministère (2013), le temps effectif de travail des maîtres est de plus de 41 heures par semaine dans le second degré et de plus de 44 heures dans le premier degré. Et pourtant, l'idée, stigmatisante pour la profession, qu'un enseignant ne travaille que 15 h ou 18 h ou 20 h par semaine est entretenue par nombre de politiques et persiste dans l'opinion publique.

L'enseignement catholique lui-même promeut le bénévolat et certains chefs d'établissement en font une quasi-obligation. Le **SneC-CFTC** rejette ce « malevolat ».

Comment limiter le temps de travail hebdomadaire ?

Pour le **SneC-CFTC**, Plusieurs mesures complémentaires s'imposent :

- Diminuer le temps devant élèves ou le moduler selon les besoins de formation professionnelle (changements profonds des programmes, changement de discipline imposé par l'État). Dans les entreprises, le temps de formation professionnelle est bien considéré comme temps de travail !
- Limiter l'amplitude de la journée de travail et définir un temps de repos entre deux journées de travail consécutives. Le code du travail le fait bien pour les salariés de droit privé...
- Et surtout mesurer les invisibles et les limiter dans le 2nd degré en créant un forfait temps analogue aux 108 heures annuelles du 1^{er} degré.

Il faut agir auprès de l'Etat mais aussi des chefs d'établissement

In fine, l'Etat qui est l'employeur des maîtres et prend des dispositions réglementaires.

Mais la mise en œuvre relève de la compétence des chefs d'établissements. C'est pour cette raison que le **SneC-CFTC** attache une importance particulière à la sécurisation des relations entre les maîtres et les chefs d'établissement.

Le SneC-CFTC se bat pour sécuriser la relation entre les maîtres et les chefs d'établissement du 2nd degré

Le SneC-CFTC est historiquement favorable à la liberté de l'enseignement. Il ne conteste pas le rôle des chefs d'établissement mais refuse les nombreuses dérives qui se développent. Le SneC-CFTC propose une solution simple et efficace pour sécuriser la relation entre les maîtres et les chefs d'établissements.

Des dérives inacceptables

Un maître accompagnant un voyage scolaire se voit demander de rattraper les heures de cours non effectuées... Un chef d'établissement s'impose pour assister à un cours... Un professeur principal reçoit un emploi du temps comportant une heure de vie de classe par semaine, voire deux... Un chef d'établissement retire une sanction, pourtant légitime, donnée par un maître à un élève... Un maître est contraint de participer à des activités relevant de la catéchèse...

Il ne s'agit pas de généraliser et de stigmatiser les chefs d'établissement mais simplement de pointer l'insécurité d'un système dans lequel l'Etat délègue sans réel contrôle une partie de son pouvoir sur les maîtres. Et la loi Censi qui fait depuis la rentrée 2005 de l'Etat le seul employeur des maîtres prive ceux-ci de recours juridique en cas de différend avec leur chef d'établissement.

Notre revendication pour sécuriser les relations entre maîtres et chefs d'établissement

Le SneC-CFTC demande la création d'un lien hiérarchique entre l'Etat et les chefs d'établissement. L'objectif est de mettre en œuvre une meilleure gouvernance afin de limiter les dérives.

Etant partiellement rémunérés par l'Etat pour les missions relatives à la gestion des maîtres, les chefs d'établissement seraient professionnellement responsables de la bonne gestion des maîtres et devraient en rendre compte à l'Etat, lequel pourrait les évaluer en leur qualité de chef de service des maîtres.

Les réseaux et/ou organismes de gestion reverseraient à l'Etat une partie de la rémunération des chefs d'établissement. Il n'y aurait donc pas de coût significatif pour l'Etat. Un tel système permettrait, avant même d'envisager un contentieux, de sortir de situations conflictuelles à travers l'action des médiateurs des rectorats.

Il n'y aurait pas d'atteinte au caractère propre des établissements ni aux prérogatives des chefs d'établissement qui exercent correctement leur mission de gestion des maîtres. Au contraire, ils seraient confortés dans leur rôle.

Les chefs d'établissement ont aussi à gagner : ils pourraient renoncer à leurs heures d'enseignement, sans préjudice pour la suite de leur carrière puisque leur ancienneté augmenterait du fait de leur statut d'agents de droit public. Et ils seraient plus disponibles pour leur établissement.

Si certains syndicats revendiquent le statut de fonctionnaire, fonctionnariser les maîtres n'est pas une solution pour le SneC-CFTC.

D'abord parce que cela ne donnerait pas à l'Etat plus de pouvoir de contrôle sur la gestion des maîtres par les chefs d'établissement puisque c'est le statut de ces derniers et non celui des maîtres qui pose problème.

Ensuite, parce que la fonctionnarisation des maîtres du privé les mettrait en concurrence avec leurs homologues du public pour l'affectation. Il y aurait potentiellement 5 fois plus de candidats pour intégrer les établissements qu'ils visent. Il n'est pas certain que pouvoir candidater dans les établissements de Rep et de Rep+ soit une compensation satisfaisante pour la majorité.

Enfin, cela scellerait la disparition du caractère propre.

Et dans le 1^{er} degré ?

Avec le statut unique du chef d'établissement la question se pose. Les refus par des chefs d'établissement de candidats proposés par la commission de l'emploi lors du mouvement des maîtres augmentent d'année en année, de même que les demandes de travail à temps partiel. Il faut donc aussi penser à sécuriser les relations entre les maîtres et chefs d'établissement du 1^{er} degré.

Le SneC-CFTC se bat pour sécuriser le déroulement de carrière des maîtres

Avancement, promotions, validation de stage, mutation, reconversion : les étapes qui jalonnent la carrière ne sont pas toujours simples à passer. Le SneC-CFTC propose un ensemble de mesures permettant de toutes les sécuriser.

Il faut sécuriser l'avancement d'échelon et de grade

La mouture actuelle du dispositif PPCR fait perdre aux maîtres du privé de nombreuses promotions à la classe exceptionnelle. Le SneC-CFTC demande l'ajout aux critères d'éligibilité par le 1^{er} vivier de fonctions réellement exercées par les maîtres du privé. Le SneC-CFTC demande aussi une modification de la répartition des promotions entre les 2 viviers et que les fonctions accomplies à temps partiel soient prises en compte. Suite à son insistance, le cabinet du ministère a accepté cet été le principe de rediscuter les critères d'éligibilité à la classe exceptionnelle. Dans l'enseignement public, les listes d'aptitude ministérielles (tour extérieur, avancement à la hors-classe des agrégés) font l'objet d'une consultation d'une CAP. Dans l'enseignement privé sous contrat, il n'existe aucune consultation des représentants des maîtres. C'est pourquoi le SneC-CFTC demande la mise en place d'une commission consultative pour l'étude de ces listes. Dans l'attente, il faut étendre les compétences du CCMMEP.

Pour la hors-classe, le SneC-CFTC a été le seul à demander la hausse du taux de promotions afin de maintenir le nombre de promotions qui était divisé par deux avec PPCR. Il l'a obtenu, par arrêté ministériel publié cet été. C'est aussi une action initiée par le SneC-CFTC qui donne lieu depuis 2014 à l'alignement progressif du taux de promotion des professeurs des écoles sur celui des maîtres du 2nd degré.

Il faut sécuriser la validation de l'année de stage

Le SneC-CFTC demande que les refus de validation et les renouvellements de stage fassent l'objet d'une consultation de la CCMA/D/I.

Il faut sécuriser le mouvement des maîtres

Contrairement aux accords sur l'emploi, la réglementation ne prévoit pas de priorité supplémentaire pour les mutations à caractère familial ou médical. Le SneC-CFTC a demandé au ministère que cet oubli soit corrigé. Il semblerait que cette demande ait été prise en compte dans le cadre de la préparation du futur décret sur le mouvement qui donnera lieu à concertation avec les trois syndicats représentatifs des maîtres.

Le SneC-CFTC demande aussi :

- que les maîtres dont l'état médical est tardivement connu puissent participer aux dernières phases du mouvement ;
- que les impératifs médicaux soient pris en compte lors de l'étude du mouvement des maîtres ;
- que les maîtres suivant un conjoint dont la mutation est connue hors délai au regard du calendrier du mouvement puissent candidater aux dernières phases du mouvement ; qu'à défaut, ces maîtres puissent être temporairement affectés sur des services protégés à l'année.

Le SneC-CFTC demande pour les maîtres délégués un véritable mouvement, avec consultation de la CCMA/D/I.

Il faut faciliter la sortie du métier

Hormis la démission, la seule possibilité offerte actuellement est la reconversion en documentation. Or, professeur-documentaliste est un vrai métier, non une « voie de garage ». Et cela ne répond pas forcément aux attentes du maître en demande de reconversion.

L'Etat doit s'imposer les mêmes obligations que les entreprises. Le SneC-CFTC demande donc la création de congés de reconversion professionnelle. Il demande aussi que les maîtres de l'enseignement privé sous contrat, agents de droit public, puissent être affectés sur des emplois relevant de la fonction publique avec basculement progressif, accompagnement et formation.

Le SneC-CFTC se bat pour un dispositif cohérent d'évaluation, de conseil et d'accompagnement des maîtres

*La réforme PPCR a profondément modifié l'évaluation des maîtres et le rôle des corps d'inspection. Si les objectifs affichés sont bons, il reste beaucoup à faire pour les atteindre. Le **SneC-CFTC** propose un ensemble de mesures simples et efficaces pour parvenir à un dispositif cohérent d'évaluation, de conseil et d'accompagnement.*

Contre l'évaluation par les chefs d'établissement

Le dispositif PPCR fixe de nouvelles modalités d'évaluation avec des critères équitables et objectifs qui vont dans le bon sens (délais de prévenance, rendez-vous de carrière, référence aux compétences professionnelles...). Mais l'évaluation par le chef d'établissement peut conduire ce dernier à évaluer sur des critères non officiels, voire subjectifs. La dérive constatée dans certaines académies a amené le **SneC-CFTC** à intervenir auprès du ministère et des instances nationales de l'enseignement catholique.

Sur le principe, il n'est pas acceptable que les compétences des maîtres, agents de droit public, soient évaluées par des salariés de droit privé (les chefs d'établissement) d'entités de droit privé (les organismes gestionnaires des établissements) en l'absence de contrat de travail liant le chef d'établissement en tant que personne physique à l'Etat. A plus forte raison quand tous les chefs d'établissement n'ont pas achevé (voire entamé) la formation rendue obligatoire par l'Etat (mais non dispensée par lui...) avant de commencer à évaluer les maîtres. Le chef d'établissement n'étant pas spécialiste des connaissances académiques et de la didactique de chaque discipline, il ne saurait jouer un rôle dans l'évaluation pédagogique disciplinaire.

C'est pourquoi, le **SneC-CFTC** demande l'évaluation par les seuls corps d'inspection et a exigé l'arrêt immédiat des évaluations parallèles menées par certains chefs d'établissement.

Il faut améliorer le dispositif de formation continue des maîtres

Le **SneC-CFTC** a obtenu que l'évaluation des maîtres cesse d'être une évaluation sanction mais qu'elle conforte le maître dans sa pratique professionnelle, contribue à l'amélioration de ses pratiques et repose sur des critères d'évaluation connus et reconnus (le référentiel des compétences). Le rôle des corps d'inspection a évolué vers plus de conseil et l'accompagnement des équipes. Pour que le nouveau système soit efficace il faut que les maîtres disposent d'une offre de formation mieux adaptée à leurs besoins.

Le **SneC-CFTC** demande l'ouverture effective dans TOUTES les académies et pour TOUS les maîtres (du 1^{er} et du 2nd degré) des formations organisées par l'enseignement public. Il demande une évolution de l'offre de formation par les organismes recevant les fonds de l'Etat dédiés à la formation des maîtres (dont Formiris), ainsi que des moyens de contrôle sur une utilisation conforme de ces fonds. Le **SneC-CFTC** demande aussi le dé plafonnement de l'indemnisation des maîtres en congé de formation professionnelle ainsi qu'une revalorisation de l'indemnisation des frais engagés par les maîtres. Il faut aussi faciliter le remplacement dans leur établissement des maîtres en formation.

Il faut mieux articuler évaluation, conseil et formation

Tous les maîtres ont besoin d'un regard professionnel extérieur sur leurs pratiques et de pouvoir échanger sur celles-ci. Corps d'inspection et formation doivent être vus comme complémentaires dans ce dispositif encore imparfaitement articulé.

La question est cruciale pour les maîtres délégués qui ont besoin durant les premières années d'exercice de conseils et d'accompagnement par le corps d'inspection et par l'équipe pédagogique ainsi que d'une formation adaptée. Cela dans un souci d'atteinte des objectifs professionnels, évidemment, mais aussi pour faciliter un nouveau recrutement à la rentrée suivante.

Pour les stagiaires, les tuteurs doivent bénéficier d'une formation adaptée et d'une décharge pour pouvoir efficacement suivre et accompagner les stagiaires en classe.

Le SneC-CFTC se bat pour une meilleure protection sociale

Les maîtres du privé sont désavantagés par rapport aux enseignants de la fonction publique mais aussi par rapport aux salariés de droit privé. Et nombreuses sont les mesures et propositions de mesures visant à réaliser des économies budgétaires au détriment des maîtres. Le SneC-CFTC s'y oppose et se bat pour compléter, sans dérive budgétaire, un système qui néglige la souffrance au travail et ses conséquences.

Il faut améliorer le dispositif de protection sociale des maîtres

Le jour de carence est une mesure injuste puisque 70 % des salariés de droit privés y échappent. Son efficacité étant mise en doute de longue date, son seul intérêt semble être budgétaire.

Concernant l'accès aux soins, les entreprises ont l'obligation de financer pour 50 % la complémentaire santé de leurs salariés. Tel n'est pas le cas pour les salariés de l'Etat.

Enfin, concernant le handicap, l'Etat n'est pas soumis à des obligations aussi contraignantes que les entreprises de droit privé.

Le SneC-CFTC demande :

- la suppression du jour de carence,
- le financement d'une complémentaire santé à 50 % par l'Etat,
- des conditions de travail adaptées et un suivi pour tous les maîtres en situation de handicap.

Il faut prendre en compte la souffrance au travail

Les maîtres subissent de plus en plus de pression : travail en interdisciplinarité, multiplication des réunions et des procédures informatiques chronophages (cahier de textes numérique, livret de compétences, etc.), pédagogie différenciée, ingérence des familles, du chef d'établissement, etc. Et ils sont les seuls salariés de France à ne pas bénéficier d'une médecine préventive du travail.

Résultat : le mal-être est de plus en plus fréquent chez les maîtres. Burn out et dépression font des ravages. Et l'Etat est dans le déni : il licencie pour inaptitude aux fonctions d'enseignement sans reconnaître l'origine professionnelle de la pathologie.

Pour le SneC-CFTC, l'Etat doit avoir une obligation de résultat pour prévenir le risque de burn-out et éviter les situations de harcèlement. Il demande :

- la mise en place effective d'une médecine préventive du travail pour tous les enseignants ;
- la mise en place dans toutes les académies des services professionnels de suivi de santé, d'aide et d'écoute prévus par la loi ;
- la réalisation et la publication d'un baromètre social ;
- la mise en place d'un dispositif visant à dépister la souffrance au travail ;
- l'ouverture de possibilités de reconversion ou d'allègement de service, tout particulièrement pour les maîtres en souffrance ou en fin de carrière.

Il faut sécuriser l'avenir de celles et ceux qui sortent du métier

Le SneC-CFTC demande des niveaux de pensions identiques à ceux du régime des fonctionnaires dès lors que la carrière est analogue. Cela passe par :

- le respect des engagements pris en 2005 pour la retraite additionnelle,
- le maintien de la garantie minimale de points obtenue grâce à l'action de la CFTC.

Le SneC-CFTC se bat contre la précarité des maîtres délégués

*L'Etat a institutionnalisé la précarité dans l'enseignement privé sous contrat. Le **SneC-CFTC** se bat de longue date pour la mise en œuvre de mesures loyales et efficaces de déprécarisation et pour des salaires décentes.*

Contre une précarité statutaire volontairement entretenue

Près d'un maître du privé sur cinq est sous contrat précaire. Les contingents de contrats offerts aux concours sont insuffisants au regard du nombre d'emplois vacants et les concours sont fermés dans plusieurs disciplines du 2nd degré. La situation risque encore de se dégrader car le dispositif qui permettait l'organisation des recrutements réservés est arrivé à terme.

Le **SneC-CFTC** demande :

- que le nombre de contrats offerts aux concours soit porté au nombre de services vacants ;
- un dispositif complémentaire de déprécarisation par l'ancienneté ;
- la contractualisation immédiate des maîtres reconduits plusieurs rentrées de suite et pour lesquels les concours sont fermés.

Le ministère dit avoir entendu la demande du **SneC-CFTC** de compenser la disparition des recrutements réservés en augmentant le nombre de contrats offerts aux autres concours.

Le CDI n'offre en réalité aucune priorité en matière d'accès à l'emploi.

Le **SneC-CFTC** demande :

- que l'Etat se donne dans toutes les académies une obligation de moyens pour replacer prioritairement les maîtres en CDI non reconduits dans leur établissement ;
- le passage en Commission nationale d'affectation pour les maîtres en CDI sans possibilité d'affectation dans leur académie d'origine.

Il faut sécuriser les parcours professionnels des maîtres délégués

Une formation professionnelle et un accompagnement adaptés les 3 premières années d'exercice faciliteraient le maintien dans l'emploi.

Le **SneC-CFTC** demande l'organisation d'un mouvement des maîtres délégués avec consultation de la CCMA/D/I pour assurer que les maîtres délégués en fonctions sont reconduits prioritairement sur le recrutement de nouveaux maîtres délégués.

Nombre de chefs d'établissement hésitent à recruter ou reconduire des maîtres délégués en congé de maternité, de paternité, ou en congé parental d'éducation car cela leur imposerait de chercher un remplaçant en cours d'année. Le **SneC-CFTC** demande au ministère de donner des consignes claires aux rectorats et DSDEN pour faire disparaître forme de discrimination en favorisant le recrutement à nouveau de ces maîtres délégués.

Il est urgent d'améliorer significativement la rémunération des maîtres délégués

Alors qu'en 2000, un MA2 touchait 25 % de plus que le Smic, en 2018, la rémunération d'un MA2 au 1^{er} échelon dépasse le Smic de 1 %. Soit 8 % de moins qu'un salarié précaire non qualifié de droit privé recruté pour effectuer des tâches non qualifiées car ce dernier bénéficie d'une indemnité de précarité de 10 %.

Certes, le Smic a augmenté. Mais une étude **SneC-CFTC** réalisée en mars 2014 a montré que le pouvoir d'achat de la rémunération des MA1 et MA2 a baissé de près de 12 % entre 2002 et 2014, quel que soit l'échelon parce que la valeur du point de la fonction publique a augmenté moins vite que les prix.

Les maîtres délégués sont aussi moins bien rémunérés que leurs homologues du public, de plusieurs centaines d'euros par mois...

Les modalités de règlement de leurs salaires sont également pénalisantes puisque le versement des rémunérations du premier trimestre de l'année scolaire est reporté en début d'année civile. Cela pose de gros problèmes de trésorerie et prive aussi nombre de maîtres délégués de certaines allocations qu'ils percevraient s'ils étaient rémunérés avant la fin du mois de décembre, le revenu fiscal étant artificiellement gonflé. Cela pénalise aussi durablement le maître en allongeant sa vie active et/ou en diminuant ses futures prestations retraite, le nombre de trimestres réputés cotisés étant amputé.

Résorber la précarité statutaire est indispensable mais ne répond que partiellement à ce problème. Car se pose évidemment la question des salaires des MA1 et MA2. Le **S nec-CFTC** demande :

- l'alignement de leur rémunération sur celle des contractuels de l'enseignement public,
- l'application d'une indemnité de précarité de 10 %,
- l'indemnisation systématique des frais de déplacement y compris en véhicule personnel,
- une augmentation significative du taux de promotion par le choix et le bénéfice du dispositif PPCR,
- un vrai salaire dès le 1^{er} mois, comprenant ISAE (1^{er} degré) ou part modulable de l'ISOE et HSA (2nd degré).

Le SneC-CFTC se bat pour mieux faire reconnaître les professeurs documentalistes

Les professeurs documentalistes sont des enseignants. Mais leur rôle pédagogique est trop souvent méconnu. Le SneC-CFTC se bat pour le faire reconnaître.

Il faut faire respecter le rôle pédagogique du professeur documentaliste

Les textes affirment la spécificité du métier de professeur documentaliste et lui reconnaissent un rôle pédagogique. Ainsi, selon la circulaire relative aux missions des professeurs documentalistes (2017) : « *La mission du professeur documentaliste est pédagogique et éducative. Par son expertise dans le champ des sciences de l'information et de la communication, il contribue aux enseignements et dispositifs permettant l'acquisition d'une culture et d'une maîtrise de l'information par tous les élèves. Son enseignement s'inscrit dans une progression des apprentissages de la classe de sixième à la classe de terminale, dans la voie générale, technologique et professionnelle.* »

La réalité quotidienne dans les établissements est bien différente. Nombre de chefs d'établissement **refusent** de confier des heures d'enseignement aux professeurs documentalistes. Depuis le décret ORS de 2014, des professeurs documentalistes se sont même vu retirer leur mandat pédagogique (exclusion des heures d'AP notamment), au profit d'une simple ouverture / gestion du flux des élèves. La transdisciplinarité voulue pour l'enseignement de l'EMI reste très inégale d'un établissement à l'autre voire inexistante, et l'enseignant documentaliste « maître d'œuvre » est la plupart du temps totalement écarté du dispositif car on ne lui accorde pas d'heures d'enseignement spécifiques dans l'emploi du temps des élèves. De fait, il est impossible à nombre de professeurs documentalistes de suivre les directives de la circulaire de missions et des IPR en matière de formation des élèves.

Le **SneC-CFTC** demande que les textes soient appliqués partout et que les professeurs documentalistes soient pleinement reconnus dans leur rôle pédagogique.

Le **SneC-CFTC** demande aussi que les professeurs documentalistes aient la possibilité de percevoir des HSA et HSE que ce soit au titre d'heures d'enseignement ou de documentation.

Il faut créer un corps d'inspection en documentation

Les professeurs documentalistes relèvent de l'inspection EVS (établissement - vie scolaire) sans qu'aucun inspecteur ne soit issu du corps des professeurs documentalistes, ce qui n'est pas satisfaisant.

Le **SneC-CFTC** a demandé au ministère :

- l'ouverture d'une agrégation en documentation ;
- la création d'un corps d'inspecteurs en documentation, issus du corps des professeurs documentalistes.

Le SneC-CFTC se bat pour l'inclusion des élèves en situation de handicap

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées affirme le droit pour chacun à une scolarisation en milieu ordinaire au plus près de son domicile, à un parcours scolaire continu et adapté.

A la rentrée 2015, 350 300 élèves en situation de handicap sont scolarisés depuis la maternelle jusqu'au lycée. Près de 80 % d'entre eux sont scolarisés en milieu ordinaire et les 20 % restant dans les établissements hospitaliers ou médico-sociaux. En milieu ordinaire, les effectifs progressent de 5,7% dans les classes du premier degré et de 9,6 % dans celles du second degré.

L'inclusion individuelle en milieu scolaire nécessite l'accompagnement des élèves par des auxiliaires de vie scolaire. Deux statuts cohabitent principalement, les contrats aidés de 6 à 24 mois (CUI-CAE) et les AESH (accompagnants d'élèves en situation de handicap) qui bénéficient d'un contrat moins précaire, à durée déterminée de trois ans maximum renouvelable ou indéterminée.

Selon le ministère de l'Éducation nationale, le nombre d'accompagnants équivalent temps plein est passé de 53 394, à la rentrée 2016, à 61 462 à la rentrée 2017.

On constate que chaque année certains élèves handicapés doivent attendre plusieurs jours, voire plusieurs semaines, avant de pouvoir bénéficier de l'accompagnement auquel ils ont droit, puisque la MDPH leur a reconnu ce besoin. Les emplois sont précaires et ne permettent pas aux personnes recrutées de se former sur le long terme et donc d'en faire un vrai métier.

Pour le SneC-CFTC, l'accompagnement des élèves en situation de handicap doit être réalisé par des professionnels dont c'est le métier. C'est une question de dignité pour ces élèves, une question d'égalité des droits et des chances. C'est également une mission de service public.

Il faut créer le métier d'Éducateur Scolaire Dédié au Handicap

- **Un métier reconnu** et identifié avec formation initiale et/ou continue diplômante
- **Un statut d'agent contractuel de droit public** recruté par concours selon le niveau d'enseignement et le type de handicap.
- **Un statut unique** reconnaissant les qualités professionnelles accordées à son détenteur et comprenant un salaire officiel **basé sur la grille indiciaire des enseignants titulaires du 1^{er} et 2nd degré.**
- **Une réelle fiche de poste** définissant clairement les champs d'intervention du titulaire du diplôme à la fois dans la classe et dans l'équipe éducative sur une base horaire identique à celle des enseignants titulaires (27 h en 1^{er} degré / 18 h en 2nd degré).
- **Une indemnité complémentaire pour l'enseignant titulaire de la classe accueillant l'Éducateur Scolaire**, en reconnaissance du temps de travail nécessaire à l'accueil de l'enfant en situation de handicap (travail de coordination avec l'éducateur, temps de concertation avec les médecins référents hors temps scolaire, suivi du dossier, rencontres avec les parents...). Cette indemnité pourrait être **basée sur la moyenne entre l'ISAE perçue en 1^{er} degré et l'ISO perçue en 2nd degré, soit environ 150 € nets/mois.**