



LE TEMPS DE TRAVAIL

Signez, faites signer
la pétition en ligne :
www.snes.edu

SOMMAIRE

- Page 2**
LA COUPE EST PLEINE
• Plus de 40 heures par semaine
• Comparaison internationale :
prudence
- Page 3**
• Alourdissement
déjà bien présent
- Page 4**
• Nos obligations de service
- Page 5**
• Projet de modification du
décret de 1950 : conséquences
sur les services en CPGE
- Page 6**
• Du beau travail
• Stress
- Page 7**
• Éducation musicale
et arts plastiques : des réalités
à prendre en compte
• CO-Psy
- Page 8**
• Audits : bouleversement
annoncé
• L'ENT, le NET et nous...

DÉCRET DE 1950
Voir tableau
des modifications
dans L'US n° 643

Coordination :

F. Rolet, M. Breton ;
avec S. Charrier, J.-H. Cohen,
M. Daune, F. Giovanazzi, M. Goyat,
J.-P. Hennuyer, P. Heumetz,
R. Hubert, H. Latger, C. Remermier,
T. Reygades, E. Salé, N. Sergent

La question de la durée de travail des enseignants relève de ces sujets à la fois régulièrement mis sur le devant de la scène et restant pourtant des plus opaques.

Nos collègues eux-mêmes, s'ils ont bien le sentiment diffus d'un alourdissement de leur charge de travail, d'un exercice professionnel plus difficile et créateur de tensions, n'en prennent vraiment conscience qu'avec le résultat des enquêtes sur le temps de travail des enseignants, un total de près de 45 heures par semaine.

Il est vrai que le décompte quantitatif recouvre des tâches de nature différente, une pression et un vécu inégaux, que de nombreux facteurs interviennent dans la charge de travail d'un enseignant, que les modes d'organisation jouent, conformément à la nature même du métier.

Mais, au-delà des écarts individuels présents dans les enquêtes, la conclusion s'impose nettement : la réalité du travail enseignant est bien supérieure à la durée légale hebdomadaire, elle s'accroît et s'intensifie et ceci quels que soient le type d'établissement, le corps d'appartenance, la discipline d'enseignement.

Face à la méconnaissance ou au déni éhonté, il est grand temps de donner une idée précise de notre travail, tordre le cou aux représentations erronées, obtenir que s'ouvre le dossier du temps de travail des enseignants, avec ses spécificités ; l'occasion aussi de faire le bilan de l'application de la RTT chez les CO-Psy et les CPE et des créations d'emploi nécessaires.

L'essentiel des progrès de la scolarisation a été assuré par un investissement accru des personnels ; donner une nouvelle dynamique au service public d'éducation nécessite de faire évoluer positivement nos services, dans le respect des missions des uns et des autres, non de diminuer l'offre de formation des élèves et d'alourdir encore le travail enseignant. ■

Frédérique Rolet, *cosecrétaire générale*

LA COUPE

Pour les personnels du second degré, régis par les mêmes maxima de service depuis 1950 pour la majorité d'entre eux, exclus de la loi sur la RTT, la situation devient d'autant plus insupportable que les tâches à effectuer se multiplient, les pratiques professionnelles exigent beaucoup de temps, l'investissement est de plus en plus lourd.

Dans une période où il faudrait attirer de nombreux jeunes vers les concours de recrutement, le MEN choisit de diminuer les emplois, d'entériner et aggraver la baisse du pouvoir d'achat et maintenant d'alourdir encore la charge de travail par le biais des audits.

PLUS DE 40 HEURES PAR SEMAINE

Le temps de travail des enseignants est difficile à mesurer. Il couvre en effet des tâches très diverses, mais seul le nombre d'heures d'enseignement est codifié en termes de durée dans les obligations de service de chaque catégorie. Cependant des enquêtes, menées par le SNES comme par les services du ministère, aboutissent à des résultats suffisamment proches pour que l'on puisse les considérer comme une indication fiable de la durée réelle de notre travail.

Le travail prescrit réalisé dans l'établissement (19,5 heures en présence d'élèves, plus conseils et réunions, rencontres avec les parents...) occupe 23 à 25 heures hebdomadaires, avec des fluctuations au cours de l'année.

Concernant le travail « autonome », les écarts selon les enquêtes sont plus importants, selon la formulation des questions, mais aussi parce que l'estimation par les intéressés du temps qu'ils

consacrent à certaines tâches est en partie subjective. Si le temps consacré à l'évaluation (corrections de copies ou autres productions des élèves) est facilement identifiable (5 à 8 heures selon les disciplines et les niveaux), tous n'incluent pas dans la préparation des cours (6 à 9 heures) le même éventail d'activités. Tous n'incluent pas dans le temps de préparation les recherches personnelles, lectures ou visites qui ne visent pas la réalisation d'un cours précis. Du temps de concertation n'est pas pris en compte lorsqu'il ne se déroule pas dans un cadre institutionnel...

Mais toutes les enquêtes aboutissent à évaluer la durée moyenne du travail des enseignants **entre 39 h 47 (source MEN 2002) et 45 heures** hebdomadaires pendant l'année scolaire, auxquelles il convient d'ajouter les temps d'interrogations d'examens, et le travail personnel pendant les vacances (10 à 20 jours par an selon les niveaux, disciplines et enquêtes).

Soit un total annuel de 1 600 à 1 800 heures.

Si l'on compare les enquêtes depuis 1981, ce chiffre est stable ou en très légère augmentation, alors que certains maxima de service ont été réduits (PEGC, disciplines artistiques), et que la charge de travail est ressentie comme plus lourde. C'est sans doute que l'injonction de plus en plus pressante d'assurer des tâches de plus en plus diverses, avec un public scolaire de plus en plus hétérogène et déstabilisé par un environnement social précaire, et des conditions d'affectation dégradées (TZR, postes à cheval, non-respect des qualifications...) rendent le travail plus difficile. En témoigne, dans les réponses aux enquêtes du SNES, la montée de la revendication prioritaire d'un abaissement des effectifs par classe et du nombre de classes par enseignant, comme moyen de réduire la charge, et donc le temps de travail, mais aussi de retrouver la satisfaction d'un travail efficace. ■

COMPARAISONS INTERNATIONALES... PRUDENCE

Les rapports Eurydice (sur les 25 pays de l'Union européenne) et un récent document de l'OCDE tentent des comparaisons entre les systèmes éducatifs. Concernant le temps de travail, certains grands médias, en y sélectionnant quelques chiffres isolés, prétendent trouver la preuve des « privilèges » des enseignants français. En réalité, les auteurs de ces rapports reconnaissent eux-mêmes que les données recueillies sont à comparer avec prudence, tant les critères retenus par chaque État peuvent être différents. Principalement parce que les obligations de service peuvent, selon les pays, être statutaires ou contractuelles (définies au niveau d'un établissement ou d'une collectivité locale), et imposer des tâches très diverses, comme concertation, surveillance, remplacement des collègues absents, tâches administratives. Mais aussi parce que près de la moitié des pays fixent un service annuel (1 370 à 2 000 heures) incluant l'ensemble des tâches exigibles. Enfin parce que pour comparer les charges de travail il faut



prendre en compte les effectifs des classes et des groupes, le nombre de matières enseignées, et même le profil socioculturel des populations scolaires (comment comparer la Turquie avec le Luxembourg, la Grèce avec la Suède, par exemple ?). Compte tenu de ces marges d'approximations, **rien ne permet d'affirmer que, à tâches égales, le temps de travail des enseignants français soit inférieur à la moyenne européenne.** ■

PP : PROF À TOUT FAIRE ?

L'exemple de la fonction de professeur principal au collège illustre parfaitement la tendance à l'alourdissement de la charge de travail des enseignants. Chargé initialement de coordonner l'équipe pédagogique en matière de suivi des élèves et de présenter la synthèse de leurs résultats au conseil de classe, le professeur principal voit peser sur ses épaules de plus en plus de tâches. Ainsi, l'heure de vie de classe introduite progressivement à partir de 2000, qui constitue souvent une réponse utile à certaines situations, est fréquemment imposée sans rémunération aux PP, alors que ne lui est confiée que son « organisation, avec la possibilité d'interventions d'autres adultes ». En outre, il n'est pas rare que les chefs d'établissement assujettissent l'octroi de cette responsabilité à la prise en charge d'heures d'études dirigées, de tutorat ou de soutien au-delà du service. Dans un contexte où le maître mot de la doxa ministérielle est l'individualisation et la prise en charge de besoins prétendument spécifiques, la fonction de PP risque de prendre une dimension nouvelle. C'est le cas avec la note de vie scolaire, pour laquelle ils doivent faire des propositions ; avec les Programmes Personnalisés de Réussite Éducative (PPRE) pour lesquels ils deviennent un « point d'appui majeur » selon l'IGEN⁽¹⁾ que ce soit pour assurer la coordination des équipes pédagogiques ou même avec des partenaires extérieurs ; avec l'entretien individuel d'orientation pour les élèves de Quatrième et de Troisième de ZEP qu'ils pourraient conduire en lieu et place du CO-Psy.

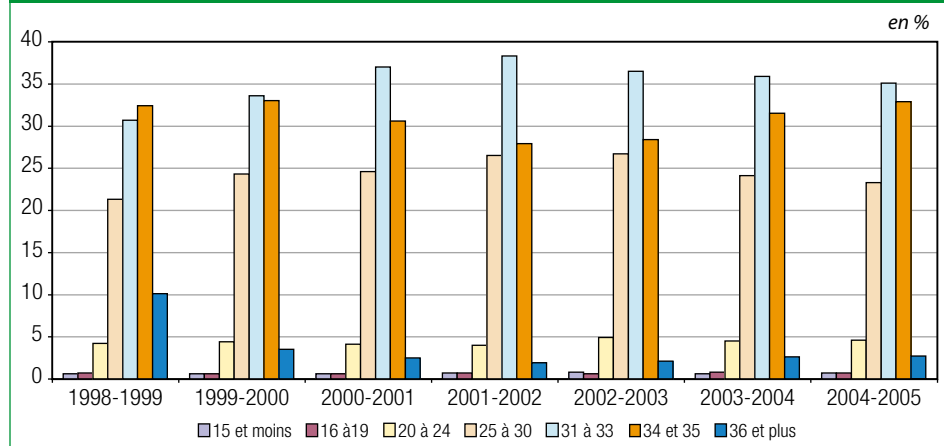
(1) Rapport de juin 2006.

EST PLEINE

ALOURDISSEMENT DÉJÀ BIEN PRÉSENT

Si les missions des enseignants n'ont pas été modifiées sensiblement dans la lettre depuis la rédaction du décret publié en 1950, les choix et les injonctions ministériels ont eu comme conséquence d'alourdir la barque de l'enseignant le plus souvent. Exemples :

ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES DIVISIONS DE SECONDE PAR EFFECTIFS



La baisse spectaculaire des effectifs par enseignant qu'affichent certains documents ministériels (11 élèves en moyenne par enseignant obtenu par nombre d'élèves/nombre d'enseignants !) est une manipulation des données que nous dénonçons.

Dans le second degré, la présence souhaitable de nombreuses options, les dédoublements nécessaires pour des raisons pédagogiques mais aussi pour des raisons de sécurité dans les séries scientifiques et technologiques rendent toute moyenne inapte. La logique comptable est privilégiée dans un but d'affichage, pour mieux « faire passer » la réduction des postes.

Or, nous savons tous que les effectifs de classes les plus sensibles dans la scolarité se sont alourdis (voir graphique). De plus, la réduction du nombre des dédoublements en collège, quasi inexistant aujourd'hui, contribue mécaniquement à alourdir la charge de travail (plus de classes, en LV par exemple) et accroît la fatigue des enseignants. Leur remise en cause dans l'audit lycées n'est pas plus acceptable.

LE TEMPS DE PRÉSENCE DANS L'ÉTABLISSEMENT AUGMENTE

Le tableau ci-contre rappelle la répartition des tâches hors enseignement telles que définies par le ministère lui-même en 2002. S'y ajoutent des heures de présence dans l'établissement requises de plus en plus souvent par le chef d'établissement, pour des réunions diverses, bien au-delà des réunions réglementaires, ou des convocations des IPR, par exemple pour de nouveaux programmes, etc.

Soyons clairs : lorsque la réunion a un sens dans

l'intérêt des élèves, les enseignants y participent, voire la suscitent. Il s'agit dans ce cas de définir si elle entre dans les missions ou si elle relève d'une rémunération supplémentaire. Mais nous contestons d'autres situations qui ne relèvent pas d'une nécessité inhérente à nos missions mais bien d'un alourdissement volontaire et tout à fait évitable de notre temps et de notre charge de travail. **Diluer nos missions en tentant de nous faire remplacer les COP, et de pallier aussi le manque de CPE, de surveillants n'est ni dans l'intérêt des élèves ni dans celui des personnels.**

L'AGGRAVATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL PAR LES ÉVALUATIONS LOCALES

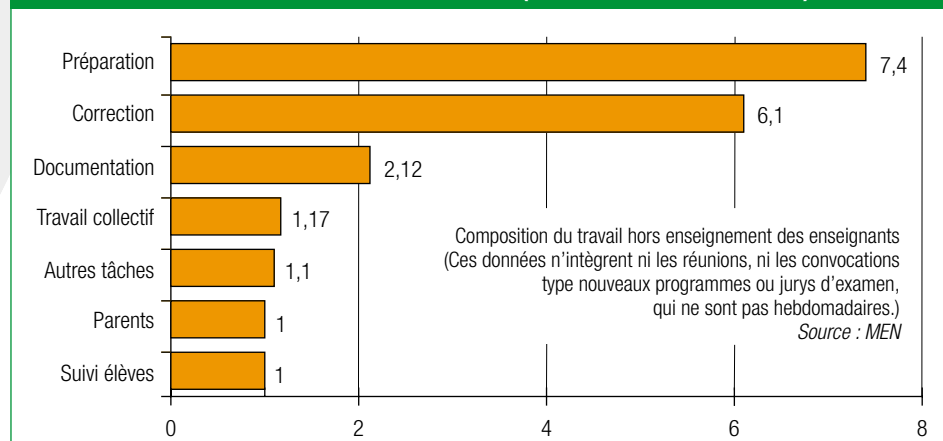
Le SNES a toujours exprimé son désaccord avec le non-respect d'une séparation nette entre formateurs et examinateurs pour les examens natio-

DISCIPLINES TECHNOLOGIQUES : LE TEMPS ÉCLATÉ

Un enseignant de construction mécanique témoigne : « L'essentiel de mon activité professionnelle devrait être tourné vers le face-à-face pédagogique, soit en heures de cours, soit en préparation des interventions et en corrections. Compte tenu des dédoublements, plus importants que dans les autres disciplines, les heures d'enseignement sont pour une grande partie des travaux dirigés ou pratiques, comportant une part importante d'individualisation. Les supports de ces séances sont des équipements, souvent de haute technologie, dont le temps d'appropriation, avant d'envisager toute démarche pédagogique, est assez long, de plusieurs semaines à quelques mois. Mais la plus grande difficulté concerne la maintenance et les mises à jour de ces systèmes. Aucun personnel non enseignant n'est affecté à ces tâches et le coût des prestations des fournisseurs est exorbitant. Ce sont donc les enseignants qui passent un temps non négligeable à effectuer ces opérations, et ceci souvent dans l'urgence. Ainsi, en plus du cœur de métier, le temps de travail est éclaté entre l'autoformation, les activités de maintenance, voire les négociations avec les fournisseurs. Activités pour lesquelles nous n'avons reçu aucune formation et qui demeurent en dehors du temps de service. »

naux, et en particulier le baccalauréat. Les textes qui régissent la réforme de la série STG en langues vivantes prévoient que l'évaluation de l'oral de LV soit faite « en CCF », c'est-à-dire ici par des professeurs de l'établissement. Après les TPE, les capacités expérimentales, **c'est un pas de plus vers les « bacs locaux » auquel ni les élèves ni les enseignants n'ont intérêt.** Nous le refusons donc par principe et mettons en garde les collègues contre l'alourdissement inévitable de la charge de travail que cela entraînera... sans rémunération (le MEN a reconnu qu'il ne l'envisageait pas pour les LV) : organisation des épreuves, listes, saisies des notes, etc. ■

TÂCHES HORS ENSEIGNEMENT (heures hebdomadaires)



NOS OBLIGATIONS DE SERVICE

La définition de nos services, leur durée hebdomadaire sont des éléments statutaires, ce qu'a confirmé un arrêt du Conseil d'État du 22 mai 1991. Les décrets du 25 mai 1950 modifiés notamment par les décrets de 1968, de 1999 et 2002 fondent nos obligations de service. En touchant à la fois à ces décrets et à nos statuts particuliers, le ministère poursuit un **double objectif : récupérer des milliers d'emplois en faisant travailler plus chacun et transformer le métier pour le dénaturer en portant atteinte à nos qualifications.**

Deux éléments clés définissent actuellement nos services : le maximum de service, soit un nombre hebdomadaire d'heures d'enseignement et la discipline de recrutement.

UNE DÉFINITION HEBDOMADAIRE EN HEURES D'ENSEIGNEMENT

Notre maximum de service hebdomadaire est défini en heures d'enseignement : 18 heures maximum pour les certifiés et assimilés, 15 heures maximum pour les agrégés, le service des enseignants des collèges et lycées est fixé hebdomadairement.

Cette définition hebdomadaire est étroitement liée à la conception des enseignements de second degré et à leur organisation. La réfé-

rence à la classe et à la semaine est en effet une réalité fondamentale structurant les apprentissages et leur progression dans l'année scolaire... **Elle doit le demeurer.** Cette référence permet d'exercer sa liberté pédagogique en étant pleinement maître de la conception de l'enseignement à dispenser dans le cadre des programmes pour s'adapter le mieux aux élèves qui nous sont confiés.

La définition de nos services en heures d'enseignement est liée à nos missions telles qu'elles sont définies dans nos statuts. Les statuts particuliers des certifiés et des agrégés (décrets de 1972 modifiés en 1989) précisent en effet dans leur article 1 notamment que les certifiés et les agrégés « *participent aux actions d'éducation, principalement en assurant un service d'enseignement* ». Toutes les autres tâches (suivi des élèves dont l'évaluation, les conseils de classe, les relations avec les parents d'élèves ; travail en équipe...) sont en symbiose étroite avec notre service d'enseignement.

C'est la raison pour laquelle nous sommes particulièrement attachés au calcul du service en heures d'enseignement et la prise en compte des différentes tâches constitutives du métier par une intégration forfaitaire dans le service. De la même manière nous demandons aussi la prise en compte dans nos services des situations d'exercice telles que la première chaire, les pondérations en STS, CPGE ou les réductions pour effectifs surchargés. **Il faut étendre ces réductions du maximum de service, en commençant par les établissements difficiles et par l'intégration de la concertation.**

AVEC LA DÉFINITION DE NOS SERVICES, C'EST NOTRE IDENTITÉ PROFESSIONNELLE QUI EST EN JEU

En allant dans ce sens nous voulons réduire le temps et la charge de travail et abaisser à terme les maxima de service.

Dans la perspective d'aller vers un maximum de 15 heures pour les non-agrégés (14 heures pour les agrégés), notre objectif immédiat c'est qu'aucun service effectif d'enseignement ne dépasse 17 heures hebdomadaires. Les heures supplémentaires imposées doivent aussi être limitées. En 1999, nous avons fait réduire à une seule heure supplémentaire année ce qui est impossible au-delà du maximum de service. Cette disposition statutaire est loin d'être respectée.

UNE QUALIFICATION DISCIPLINAIRE

Notre service d'enseignement s'effectue dans la discipline de recrutement. Notre

POSTES À CHEVAL

Bien au-delà des quelques compléments de service induits par des situations géographiques difficiles (ruralité...), le MEN a fait exploser depuis plusieurs rentrées les postes à complément de service pour éponger les suppressions de postes et les dotations insuffisantes. Les collègues en subissent lourdement les conséquences, les équipes sont de plus en plus éclatées. Nous devons exiger une limitation drastique de ces compléments en imposant l'existence de solutions au sein des établissements (dédouplements, dispositifs d'aide...) et en refusant les bricolages actuels (collèges obligés à des compléments tandis que des TZR ou des non-titulaires sont contraints eux aussi à quelques heures de complément).

appartenance à un corps se définit par le recrutement dans une discipline ouverte aux concours prévus par nos statuts particuliers. La discipline de recrutement a un caractère statutaire. On comprend donc pourquoi le ministère veut introduire les mentions complémentaires (dans une autre discipline) dans le statut des certifiés, PEPS et PLP. **Il s'agit d'aller vers la bivalence** et en même temps de diluer les missions spécifiques des différents corps.

LES « REMPLACEMENTS DE ROBIEN », CARICATURE D'UN ALOURDISSEMENT INEFFICACE DE NOTRE CHARGE DE TRAVAIL

L'ensemble des représentants syndicaux et les enseignants dans leur immense majorité ont dit « non » à ces remplacements « au pied levé » qui imposent depuis janvier 2006 jusqu'à 60 heures par an de présence supplémentaire pour un enseignant sur l'année afin de remplacer les absences inférieures à 15 jours de ces collègues. Penser qu'un enseignant peut ainsi intervenir jusqu'à 5 heures en plus de son service hebdomadaire dans une ou plusieurs classes lorsqu'un collègue (qui peut enseigner une autre discipline...) est absent relève de l'inconscience ou de la provocation. Comment remplacer sans préparation, en plus de son service personnel ? **C'est dénaturer largement le sens de notre métier que le penser ainsi, c'est aggraver considérablement nos conditions de travail que l'imposer aux collègues, sans régler ce qui est l'essentiel, c'est-à-dire les remplacements de longue durée, et les personnels manquants.** Ce texte est peu appliqué mais il est en vigueur. **Il doit être abrogé.**

Défendre les principes qui fondent les décrets de 1950, c'est donc préserver notre identité professionnelle et les spécificités de notre métier. Cependant, les décrets actuels nécessitent une réécriture de ces décrets améliorant la situation de tous et prenant en compte les évolutions du métier. C'est agir pour des enseignements de second degré de qualité appuyés sur des savoirs disciplinaires construits par des personnels hautement qualifiés. ■

RÉDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL : C'EST POSSIBLE

On invoque souvent le coût de l'abaissement de nos maxima de service et de la réduction du temps de service devant élèves. **Pourquoi les certifiés, PEPS et agrégés seraient-ils les seuls personnels du second degré à avoir été exclus d'une quelconque réduction du temps de travail ?** Pourquoi ce qui a été possible et totalement légitime pour les PEGC et PLP en 1990 ne le serait-il pas ? Rappelons que le plan de trois ans, achevé en 1990, a permis aux collègues PEGC de passer de 21 heures à 18 heures et que les PLP ont connu le même abaissement, là encore avec un plan de trois ans à partir de 1990. Plus de 150 000 enseignants ont donc vu réduire leur temps de travail de trois heures – voire de cinq heures pour les PLP à 23 heures –, ce qui représentait donc plus de 25 000 emplois. Les instituteurs et professeurs des écoles ont obtenu une heure de concertation intégrée dans leur service avec 26 heures effectives d'enseignement. Nous avons pu aussi obtenir en 1995 un abaissement des maxima de service en CPGE et enfin, en 2002, après une action multiforme et continue, le passage à 18 heures et 15 heures des certifiés et agrégés d'arts plastiques et d'éducation musicale. Il y a aujourd'hui 276 500 certifiés et PEPS, près de 55 000 agrégés, hors CPGE. Engager la réduction de notre temps de travail, c'est donc tout à fait possible et crédible. Cela relève de la volonté politique. **Ne nous laissons pas culpabiliser et agissons pour une réduction de notre temps de travail accompagnée des créations d'emplois correspondantes.**

DES DEMANDES SPÉCIFIQUES

Enseigner, c'est un vrai choix : les collègues qui entrent dans le métier le confirment à travers toutes les enquêtes comme ceux qui l'exercent depuis longtemps et qui disent qu'ils referaient ce choix et le conseilleraient même si au fil des années la pénibilité est plus vivement ressentie.

Le SNES avance des demandes pour prendre en charge les évolutions du métier en tenant compte des différentes étapes de la carrière. Il fait en même temps du **droit à la formation continue sur le temps de travail une de ses priorités revendicatives**. Cela exige de revenir sur les remplacements de Robien et de créer les conditions de développement d'un grand service public de formation initiale et continue pour les personnels du système éducatif.

POUR UNE ENTRÉE PROGRESSIVE DANS LE MÉTIER

Les certifiés et agrégés interrogés au cours de leurs premières années d'exercice marquent leur satisfaction d'enseigner. **Plaisir d'enseigner la discipline qu'ils ont choisie, plaisir du contact avec les élèves, ce sont là les principaux éléments de satisfaction**. Par contre, ils constatent tous la lourdeur des tâches, en premier lieu celles liées à la préparation des séquences d'enseignement, la difficulté à se repérer dans le fonctionnement des établissements : ils voudraient plus d'aide de la part de l'institution, des chefs d'établissement, plus de travail collectif. Ils souhaitent plus de formation à la prise en charge des élèves en difficulté. Ils ressentent un certain décalage – moins fortement que les professeurs des écoles entre l'année de stage et les réalités du métier, surtout pour ceux qui enseignent dans des établissements difficiles.

QUE LEUR PROPOSE LE MINISTRE ?

Rien qui réponde à ces aspirations mais des dispositifs qui aggraveraient les conditions de l'entrée dans le métier. La **souplesse maximale don-**

née en matière de compléments de service sans limitation géographique et sur plusieurs établissements va à l'encontre des aspirations au travail en équipe et à aux échanges entre tous les personnels. La **bivalence institutionnalisée** percutée de plein fouet les motivations qui structurent principalement le choix du métier.

Rien pour l'instant non plus sur l'aide matérielle qui serait nécessaire à l'entrée dans le métier en terme d'équipement, de logement et pas de mesure en terme d'amélioration salariale pour les débuts de carrière.

Au moment où se renouvellent les générations enseignantes, il y a pourtant **nécessité de favoriser l'entrée dans le métier**. Pour le SNES, plusieurs pistes sont à retenir :

- une **entrée progressive** conciliant demi-service d'enseignement et formation adaptée aux demandes des jeunes collègues en fonction de leur situation d'exercice ;
- des **conditions d'accueil améliorées** dans le cadre du travail en équipe et donc du temps dégagé pour tous les personnels ;
- une **prime de premier équipement** et des aides en matière de logement ;
- une **revalorisation salariale : pas de début de carrière à moins de 1 900 euros mensuels nets – hors indemnités et MGEN – pour un certifié (soit de l'ordre de 120 points d'indice en plus), un avancement uniforme au meilleur rythme jusqu'au 6^e échelon.**

POUR DES FINS DE CARRIÈRE DIVERSIFIÉES

Au fur et à mesure du déroulement de carrière, les conditions d'exercice pèsent lourdement. Cette réalité est différente selon les établissements. Le travail avec les élèves sur les savoirs et les apprentissages est le plus apprécié mais les collègues disent leur souhait de trouver des formes diversifiées de prise en compte de la **pénibilité des fins de carrière. Les effectifs**

TZR TOUJOURS PLUS DANS L'AFFAIBLISSEMENT DES DROITS

Depuis plusieurs années, **les dégradations des conditions d'exercice ont frappé plus spécifiquement les TZR** : effet d'une politique de resserrement des moyens d'enseignement, de « rentabilisation » des emplois – le « taux d'utilisation » des TZR –, effet aussi de la volonté de nier la nécessité et la spécificité des missions de remplacement par le décret de Robien sur les remplacements de courte durée. D'une gestion dégradée à flux tendus qui caractérise les politiques rectorales, le ministère veut passer la vitesse supérieure. Le **projet de décret sur les services encourage la bivalence pour tous mais créerait une situation plus grave pour les TZR**. Les modifications du décret de 1999 régissant les TZR en matière de service retireraient de fait toute portée à la qualification disciplinaire en **donnant aux recteurs le pouvoir réglementaire d'imposer un service complet dans une autre discipline que celle de recrutement dans toute la zone de remplacement**. Avec ce projet, il n'y aurait plus guère de limite à la flexibilité, ce qui ne peut qu'avoir des répercussions majeures sur la conception du métier et sur tous, TZR ou non. Faire vivre les droits des TZR et le respect des missions de remplacement, obtenir le retrait du projet ministériel de refonte des services et de véritables négociations pour faire face aux besoins, c'est notre intérêt à tous.

sont au cœur des préoccupations en terme de charge de travail. Les demandes de diversification professionnelle sont fortes avec des possibilités réelles d'aménagements des services telles que services partagés entre enseignement et formation ou cessation progressive d'activité dans des conditions plus satisfaisantes que celles instaurées par la loi Fillon. ■

PROJET DE MODIFICATION DU DÉCRET DE 1950 : CONSÉQUENCES SUR LES SERVICES EN CPGE

En cas de service partiel en CPGE, les heures faites en prépa restent pondérées du coefficient 1,5 mais elles ne compteraient plus pour l'attribution de la première chaire. Pour un service complet en CPGE, le projet consolide la circulaire de mars 2004, qui aligne

les maxima de service de toutes les disciplines.

Cette rédaction a pour conséquence de lier de taux de rétribution des HSA à l'effectif. Lorsque le service complet est partagé sur deux niveaux de classe, on appliquera le maxi-

imum de service le plus favorable, en regardant le service de chaque classe avec son effectif.

C'est donc une régression par rapport à la situation actuelle où l'on appliquait le maximum de service de deuxième année en prenant l'effectif de la classe la plus chargée. Certains établissements tentent d'appliquer les nouvelles dispositions dès maintenant, il faut donc surveiller les VS. ■

Effectif	< 20 élèves	Entre 20 et 35	> 35 élèves
Première année	11 heures	10 heures	9 heures
Deuxième année	10 heures	9 heures	8 heures

DU BEAU TRAVAIL

Travaillez, travaillez plus : telle est l'antienne de ce gouvernement, comme s'il reconnaissait une valeur au travail. Pourtant, toutes les réformes en cours qui conduisent à une dénaturation et une déqualification du métier montrent le souverain mépris dans lequel notre ministère tient le travail de ses personnels qui ont assumé seuls depuis 25 ans la massification des études. Nos gouvernants savent-ils seulement ce qu'est le travail d'un professeur aujourd'hui ?

Depuis deux ans, un groupe de travail de quatre professeurs d'histoire-géographie et deux « animateurs » fonctionne à Blois⁽¹⁾. Objectif : faire « parler le métier », pour que chacun, à travers le dialogue collectif, puisse enrichir et développer son expérience personnelle. Nous donnons quelques exemples – « en vrac » et à la présentation très simplifiée – de questionnements surgis lors de ces dialogues.

CONTENUS

Faire un cours d'histoire : est-ce donner des connaissances ou faire réfléchir sur l'histoire ? Comment combiner les deux ? Est-ce aussi autre chose : former le futur citoyen et adulte responsable et libre, donner des clés pour comprendre l'actualité ?... Comment « donner de la chair » à des programmes très abstraits pour que les élèves y trouvent un sens ? Faut-il travailler la vérité historique – « pédagogiser » ou « didactiser » ? Comment éviter de « tout dire » – mais ne pas tomber dans l'approximation proche de l'erreur ? Quels contenus enseigner : des savoirs problématisés – factuels – conceptuels... Comment les combiner ? Donc, quelles formes de discours utiliser : récit, démonstration, maïeutique, argumentation...

Nous adressant aux élèves, comment être clair, cohérent, précis, pour être compris ? Mais cela est-il suffisant ? D'autant que l'on a l'exigence d'être dans la précision de type scientifique ; que l'on a aussi besoin de « se faire plaisir » avec un cours qui fait sens pour soi et fera peut-être d'autant plus sens pour les élèves. Comment surmonter la non-maîtrise de certaines connaissances, sachant que le doute sur le contenu scientifique conduit à une mise en difficulté avec les élèves.

EN CLASSE

Quels types de questions poser aux élèves ? À quel moment ? Sur quoi : documents, connais-

sances personnelles, représentations... Pour quoi faire, dans quelle dynamique du cours ? Comment travailler avec le temps imposé, quand le programme est très lourd et qu'il faut faire en sorte de former les élèves aux démarches intellectuelles formatrices ? Dictier une partie du cours ou favoriser l'autonomie par la prise de notes ? Mais la prise de notes est difficile pour des élèves. Que doivent-ils noter ? Quand ? Comment ? Que notent-ils réellement ?

QUELS COURS ?

A-t-on le droit de faire du cours magistral décrié par de nombreux IPR et la formation à l'IUFM, ou faut-il s'imposer une mise en activité des élèves, même quand on doute de son efficacité réelle ? La mise en activité des élèves souvent prônée par les IPR et la formation IUFM ne peut-elle pas avoir lieu aussi dans un cours magistral ? Et dans quelles conditions la mise en activité systématique des élèves est-elle efficace ? Mais quel magistral « intelligent » qui soit audible par les élèves ? Qu'est ce qu'une mise en activité intellectuelle réelle portant sur de vrais enjeux de savoir ? Cours du professeur/cours du manuel : complémentarité, redondance, concurrence ?

ÉLÈVES

Comment organiser la mise au travail des élèves ? Comment maintenir leur attention ? Varier les activités, les supports... Mais en même temps ne pas trop complexifier l'organisation du cours pour que son objet central soit accessible aux élèves ? À quel moment le professeur doit-il se taire ? Quelle place à la parole des élèves ? Sachant qu'il faut faire avancer le cours, qu'il faut maintenir un ordre de travail dans la classe... Et puis, en définitive, comment évaluer l'intérêt des élèves ? Etc. À l'infini.

TENSIONS

Ces questionnements créent des tensions, des conflits dans l'activité de chacun des profes-

seurs qu'il tranche à tout moment dans des actes plus ou moins conscients, mais qui créent de la souffrance lorsque ces choix et ces actes ne permettent pas de répondre en même temps aux exigences de l'institution, aux attentes et à la formation des élèves, aux objectifs et valeurs du professeur, à la rigueur scientifique. Ces questionnements expriment la richesse et la complexité grandissantes de notre métier. Nous sommes fiers d'être porteurs d'une telle richesse, qui est celle de notre personne, dans son unicité. Mais nous ne pouvons qu'être en colère de ne pouvoir « soigner notre travail », de ne pouvoir accomplir du « beau travail », comme nous le souhaiterions, parce que nous en sommes empêchés par ceux qui méprisent le travail. **Contre toutes les logiques économiques ou managériales, c'est à nous, collectivement d'imposer le développement de notre travail : c'est l'humain qui s'y joue, le nôtre et celui des jeunes.** ■

(1) Dans le cadre d'une convention signée entre le SNES et une équipe du Laboratoire de Psychologie du Travail et de l'Action dirigée par Yves Clot, du CNAM.

DOCUMENTALISTES

Le **taux d'encadrement** en professeurs documentalistes est insuffisant dans la majorité des établissements. Remplir toutes nos missions relève de la quadrature du cercle. La définition de notre **service** est par ailleurs totalement obsolète. Toujours 36 heures dont 30 heures de présence au CDI. Depuis des années le SNES demande qu'il soit au moins porté à 27 heures (18 heures x 1,5) pour tenir compte du travail de gestion (1 heure = 1) et de la part croissante des séquences d'enseignement (1 heure = 2). Ne pas tenir compte de ces évolutions, c'est bel et bien refuser notre conception pédagogique du métier. 16 ans après le CAPES, nos **travaux supplémentaires** sont encore payés au taux d'heures de surveillance sous prétexte que notre service serait dérogatoire au décret de 50. Cette injustice flagrante doit être réparée dans le cadre des discussions sur ce décret. La création des **mentions complémentaires** est pour notre profession une véritable provocation. Le travail en CDI (gestion et pédagogie) doit être effectué par des personnels qualifiés en nombre suffisant.

STRESS

Même s'il semble y avoir un consensus autour de la difficulté d'enseigner aujourd'hui, les médias ne vont pas souvent au-delà du sensationnel : agression physique des personnels par les élèves, intrusion de la violence sous toutes ses formes dans les établissements...

Les combats quotidiens que livrent les enseignants, en toute discrétion, dans le cadre de leurs cours et du travail qui y affère, sont rarement évoqués. Ils intéressent peu, mais sont source

de pression constante. **Si l'on parle beaucoup de la souffrance des élèves en échec, on est moins bavard sur celle des enseignants qui sans être obligatoirement en échec, essaient tout simplement d'enseigner.** En cours, le stress engendré par la recherche du point d'équilibre, entre la motivation des élèves, leur concentration, leur acceptation des autres, par l'exigence d'une paix (relative) nécessaire à toute transmission des connaissances et construction des

savoirs, affecte peu ou prou tous les enseignants. Les questions incessantes qu'ils se posent sur la construction d'un cours, son échec, sa réussite, sa reconstruction, sur l'élaboration d'un devoir, l'évaluation, les copies, mal nécessaire et à ce jour non remplacé, exercent une pression de tous les instants y compris hors du temps scolaire. Comment expliquer autrement ce sentiment de liberté doublé de légèreté au début de la retraite ? ■

EDUCATION MUSICALE ET ARTS PLASTIQUES : DES RÉALITÉS À PRENDRE EN COMPTE

L'organisation de la salle de cours qui peut être différente d'une heure à l'autre en fonction des activités, la mise en place du matériel et son rangement sont autant de tâches quotidiennes qui conduisent les collègues à arriver souvent une demi-heure avant le début des cours et à sortir une demi-heure, voire une heure après la fin des cours. La gestion du matériel nécessaire est lourde : prévision d'achat en fonction des séquences de cours, commandes, démarches pour les devis divers à effectuer.

Ces disciplines exigent également une ouverture sur l'extérieur, l'organisation de sorties scolaires

au musée, au concert, dans des structures culturelles de proximité. La mise en valeur des travaux des élèves, la préparation d'expositions, de concerts dans l'établissement ou dans les festivals chorals académiques sont aussi des réalités qui nécessitent du temps.

Les « nouvelles technologies » appelées aussi TICCE (technologies de l'information, de la création et de la communication pour l'enseignement), sont de plus en plus utilisées par les professeurs d'éducation musicale et d'arts plastiques : dans leurs préparations de cours, en classe, pour la pratique des élèves. Ces outils, préconisés par



les programmes, sont devenus au fil des années incontournables, ont modifié les pratiques et permis un véritable enrichissement des cours, une plus grande ouverture vers des pratiques de création, vers les autres arts (cinéma notamment) et d'autres enseignements (histoire, lettres...).

Ces évolutions considérables nécessitent un temps important de formation personnelle, après les cours ou pendant les vacances, pour la prise en main du matériel et la maîtrise des logiciels informatiques spécialisés, bien au-delà des stages institutionnels. Il s'agit également d'être capable d'exercer un minimum de maintenance informatique.

Il y a urgence à reconnaître l'existence de ces tâches, parfois rémunérées actuellement par quelques HSE, dans les maxima de service sous forme de décharge de service par exemple. ■

ENSEIGNEMENTS SCIENTIFIQUES

Les associations APBG (association des professeurs de biologie géologie) et UdPPC (Union des professeurs de physique et de chimie) ont cosigné le 25 octobre 2006 avec le SNES et le SNUEP une déclaration sur la révision du décret de 50.

Pour les quatre organisations, si celui-ci méritait une révision, c'est exactement dans l'autre sens : à savoir la prise en compte de tous les alourdissements de la tâche des enseignants de sciences : enseignement à caractère de plus en plus expérimental, TPE, évaluations des capacités expérimentales... En outre elles précisent que « la généralisation de l'expérimentation assistée par ordinateur et les autres recours à l'informatique nécessitent du temps, de la formation et des moyens spécifiques de maintenance ».

Pour autant, ces tâches « restent de nature pédagogique » et « doivent donc être assurées par un professeur chargé du laboratoire et bénéficiant de décharge à cet effet ».

Que ce soit en collège, en lycée général et technologique, ou en lycée professionnel, si les problèmes sont différents, « seules des heures statutaires et pérennes peuvent garantir le bon fonctionnement des laboratoires ».

CO-PSY

UNE AVANCÉE DANS LES TEXTES...

La durée du travail des conseillers d'orientation-psychologues et directeurs de CIO a été modifiée par les arrêtés du 4/09/02 dans le cadre du décret Sapin et des 1 600 heures annuelles : référence aux 36 semaines de scolarité au lieu de 43 semaines de service, détermination d'un horaire hebdomadaire (27 h 30) au lieu d'un horaire annuel, fixation d'un nombre de semaines maximum pour les permanences, réaffirmation de l'existence du quart temps, non inscrit dans l'emploi du temps.

... ET LA RÉALITÉ DES MISSIONS ET DE LA CHARGE DE TRAVAIL

Les CO-Psy n'ont pas vu leur charge de travail allégée comme le laissaient entendre les textes. Le MEN ayant laissé les rectorats en gérer les conditions d'application, les remises en cause sont continues.

Or, les missions ne cessent de s'alourdir : implication dans la prise en charge des élèves en situation de handicap (UPI collège et lycée, protocoles individuels d'intégration), implication dans l'accueil et le suivi des jeunes nouvellement arrivés en France, dans la mise

en place de la découverte professionnelle. Dès le départ, le SNES avait dénoncé l'irresponsabilité du ministère qui avait refusé de lier réduction de la durée du travail et plan de recrutement. Les différents groupes de travail qui se penchent sur l'orientation refusent de prendre la mesure de l'évolution du métier.

Les missions ne sont pas de « donner de bonnes informations » à des élèves qui se poseraient des questions et auraient des projets ! Les CO-Psy doivent contribuer à la réussite de chaque élèves, notamment en remobilisant certains d'entre

eux qui risquent de décrocher, en prenant appui sur leurs projets d'avenir dans une perspective évolutive et sans les figer. Cela implique un accompagnement individualisé, tout au long du cursus, un travail de collaboration étroit avec les enseignants, des interventions en classe, la mise en place d'ateliers.

La seule réponse est une augmentation significative du nombre de CO-Psy et la reconnaissance de la réalité de leur métier dont les discours gouvernementaux constituent un déni permanent. ■

CPE : TEMPS DE TRAVAIL ET CHARGE DE TRAVAIL

La réduction du temps de travail s'est mise en place à travers les différentes circulaires de fonction :

- 1972 : il n'existe pas de maximum horaire, le Cpe a droit à 24 heures de congé consécutives et des temps de détente chaque jour.

- 1982 : le maximum horaire de 39 heures est instauré, sans modification des conditions précédentes.

- Septembre 2002 : dans le cadre de la loi Sapin un arrêté précise que « dans le respect de la durée annuelle de travail, la durée hebdomadaire de travail est fixée à 40 h 40 dont 4 heures laissées sous la responsabilité des agents pour l'organisation de leurs missions ».

Mais la circulaire d'application n'a jamais été publiée au Bulletin Officiel, obligeant les Rectorats à rédiger leur propre circulaire sur cette diminution à 35 heures, mais tous ne l'ont pas fait.

Cet abaissement horaire, sans les créations de postes nécessaires, n'a pas permis une diminution de la charge de travail qui, avec de nouveaux textes et des logiciels contraignants, ne cesse de s'amplifier. La précarisation de plus en plus importante des personnels de la vie scolaire, leur turn over, engendrent une perte de temps, une lourdeur administrative et un déficit d'efficacité. La dénaturation du métier repose aussi sur la dérive sécuritaire souhaitée par certains, sur la diversification des conceptions du métier par les collègues eux-mêmes et la hiérarchie à tous les niveaux.

AUDITS : BOULEVERSEMENT ANNONCÉ

Les propositions des audits sur les grilles horaires (collège et lycée général et technologique) sont de nature à transformer radicalement nos missions et notre temps de travail (cf. dossier de L'US Mag n° 643).

ANNUALISATION DES HORAIRES ÉLÈVES, SEUILS MINIMAUX ANNUELS PAR DISCIPLINE

L'idée de globaliser les volumes horaires par discipline sur une année, sur un cycle, fait exploser la notion de service hebdomadaire des enseignants et déstructure l'organisation des établissements. Certes un enseignement plus intensif sur une période déterminée peut avoir des répercussions positives sur les rapports des élèves aux savoirs et permettre la construction de relations plus fortes et faisant sens entre les élèves et l'activité scolaire. Mais la structuration de la semaine sur de longues périodes et la continuité des apprentissages dans une discipline sont essentielles. Elles ne doivent donc pas être sacrifiées au nom d'une annualisation qui, avec la définition de seuils minimaux, vise avant tout à faire des économies et à neutraliser « l'impact des jours fériés, des ponts et autres jours chômés aujourd'hui perdus pour les élèves » (audit collège).

HORAIRES DÉFINIS EN PARTIE AU NIVEAU LOCAL

Prévoir qu'une partie des horaires soit à disposition des équipes est une piste déjà explorée depuis des années, mais à la marge et en sus des horaires réglementaires. Porter cette dotation jusqu'à 20 % du total en amputant les horaires actuels conduit à une réduction dras-

tique de l'offre de formation commune à tous les élèves pour se recentrer sur un strict minimum. Cela interroge la définition de nos missions et les articulations entre nos différentes activités. D'autant que le temps et les conditions d'un véritable travail d'équipe, d'une véritable démocratie dans la prise de décisions, nous sont refusés actuellement. En tout état de cause il est **inacceptable que la définition d'une partie des programmes et des équilibres disciplinaires soit du ressort des enseignants ou d'un conseil pédagogique contesté dans sa légitimité**. Institutionnaliser qu'un CA puisse décider de ne pas offrir d'option facultative pour assurer du soutien dans le cadre des « heures libres » ou d'offrir une LV2 en Cinquième sur ses moyens propres, reviendrait à ouvrir la voie à la concurrence entre établissements et naturaliser, *de facto*, les inégalités sociales en faisant croire que c'est au nom de « l'égalité des chances ».

SUPPRESSION DES DÉDOUBLEMENTS

Les deux rapports sont traversés par la vision d'un enseignant incapable de diversifier ses pratiques en fonction des contenus et des conditions d'enseignement. Ainsi les dédoublements sont-ils présentés comme « antiproductifs » car conçus comme un cours ordinaire, sans imagination pour inventer d'autres formes d'enseignement. C'est igno-

rer une réalité beaucoup plus riche et diverse pour mieux justifier des économies considérables sur le dos des élèves.

DISPOSITIF DE SOUTIEN, AIDE, ET ENCADREMENT DU TRAVAIL PERSONNEL DE L'ÉLÈVE

La réflexion sur ces dispositifs est à relier à celle sur les dédoublements. En effet, pour le SNES, il est indispensable de concevoir dans sa totalité les différents temps d'apprentissage et de travailler sur leurs articulations. Augmenter les situations de cours permettant une activité en groupe, une réflexion collective sur une démarche ou une problématique ou encore une approche inter ou pluridisciplinaire, éviterait de renvoyer à l'extérieur du cours, dans des dispositifs plus ou moins encadrés, voire pris en charge par le secteur marchand, la phase d'appropriation ou de mémorisation qui pourtant fait partie intégrante de l'acte d'apprendre. Les enseignants ont, dans leur majorité, depuis des années intégré ces exigences dans leurs pratiques. Ignorer cette réalité pour mieux imposer des temps de présence allongés ou des réductions des horaires de cours est une forme d'imposture. Tout cela pour augmenter le nombre moyen d'élèves pris en charge par enseignant et atteindre les objectifs fixés sans débat ni justification pédagogique dans un indicateur de performance du système. ■

L'ENT, LE NET ET NOUS...

Gilles de Robien préconise (Poitiers, 14/09/06) « le développement des espaces numériques de travail ; l'utilisation des TICE pour l'accompagnement scolaire (...) » et poursuit « Qu'est-ce qu'un ENT ? C'est une sorte de "bureau virtuel" (...), qui doit servir aux parents, aux enseignants, aux collectivités et à l'élève. Il met en rapport, en un lieu virtuel unique, tous les acteurs de l'éducation de l'enfant. (...) Dans certaines écoles, les élèves accèdent déjà à des cours, aux exercices, à leur cahier de textes. Cela leur permet de poursuivre leur activité depuis tout lieu connecté à Internet. » Un ENT permet aussi aux parents d'accéder par Internet aux notes de leur enfant et à l'ensemble de son dossier scolaire.

C'est là une transformation profonde de la circulation de l'information et donc de son contenu, des conditions du dialogue équipe

éducative-famille. Si la mise en commun peut être un plus pour les enseignants et éventuellement alléger leur charge de travail (?), mettre un cours ou des exercices en ligne modifie les priorités de leurs élaborations et dans un premier temps au moins nécessite du temps et une formation spécifique. Rendre les notes des élèves et leur livret scolaire accessibles en ligne peut induire une modification des comportements des enseignants et des établissements, sans parler des conditions de sécurité pour assurer la confidentialité.

Un deuxième aspect mériterait un véritable débat : en LV, un calendrier est fixé pour un portfolio numérique attestant le niveau évalué des élèves dans les quatre compétences du CECRL : « tous les collégiens devront en être dotés pour l'année 2007. En 2008, tous les élèves, de l'école primaire au collège, devront avoir leur

LE SNES A MENÉ EN 2005 UNE ENQUÊTE « SANTÉ-CONDITION DE TRAVAIL DES ENSEIGNANTS ». 3 000 personnes ont répondu. Les résultats sont consultables en ligne sur le site du SNES (rubriques enquêtes) ou http://www.snes.edu/snesactu/article.php3?id_article=1486

portfolio numérique », l'objectif étant de « généraliser un livret scolaire numérique à toutes les disciplines ». Combattre la fracture numérique est important (plus de 25 % des élèves n'ont pas d'ordinateur chez eux et la présence d'un ordinateur n'implique pas l'existence d'une connexion Internet!), mais pas en faisant le jeu d'une vaste entreprise d'individualisation et d'externalisation des évaluations.

Il s'agit d'exiger que les choix soient pensés démocratiquement, et une véritable formation proposée, avec des objectifs clairs. **Il serait inacceptable d'imposer là encore aux enseignants une autoformation épuisante et une disponibilité accrue** (prof en ligne 24 h/24...?). ■