

La formation des maîtres

Comme toutes les organisations de l'Education Nationale, le SNCA e.i.L. a été reçu par le Conseiller NEMBRINI (c'était le 2 mars dernier), en charge des IUFM et de la formation des maîtres.

Manifestement, le Ministère n'a pas de projet arrêté quant à la réorganisation de la formation des maîtres et sollicite les organisations syndicales pour qu'elles lui suggèrent la manière de faire.

Pour sa part le SNCA e.i.L. considère que son rôle n'est pas de faire des propositions sur ce sujet ni sur d'autres, mais d'alerter le Ministère sur les dysfonctionnements du système éducatif tout en affirmant sur quels principes il entend voir mettre fin aux difficultés.

C'est dans cet esprit que la délégation du SNCA e.i.L. a fait devant le Conseiller du Ministre les remarques suivantes.

I - Inadaptation de la politique de recrutement

- La politique de recrutement n'est pas satisfaisante. Pour contrebalancer des ouvertures antérieures très larges à certains concours de recrutement, ouvertures obtenues par certains *lobbies*, le Ministère en ferme brutalement certains autres.
- Cela entraîne un déséquilibre permanent du recrutement provoqué par une inversion de la problématique. En effet, le recrutement n'est pas prioritairement organisé en fonction des besoins réels de la population en matière scolaire, mais à partir du vivier de diplômés formés par les universités et que l'Education Nationale doit utiliser. Il semble pourtant que l'Université devrait être au service de la Nation, et non l'inverse.
- Cette politique chaotique de recrutement entraîne le recours aux emplois précaires comme variable d'ajustement, quitte à ce défaire massivement de collègues contractuels comme ce fut le cas aux rentrées 2004 et 2005.

II - La précarité au cœur de l'Ecole

- Les plans pluriannuels de résorption des emplois précaires d'enseignants se succèdent et se ressemblent : ils n'atteignent pas leur objectif. Il faut donc trouver d'autres modalités d'accès à la titularisation, étant entendu que le concours sous quelque forme que ce soit est le passage obligé de cette titularisation. Mais il y faut une préparation, une formation, et les IUFM peuvent aussi s'adresser aux contractuels.
- L'affichage permanent sur les ZEP est du même type que celui sur la résorption des emplois précaires : toujours à l'ordre du jour mais sans suite. Sans discuter ici du bien fondé des ZEP, il semble que les enseignants chevronnés soient indispensables à leur fonctionnement et que s'il y faut aussi de jeunes collègues, il est nécessaire qu'ils soient accompagnés soit par des équipes en place, soit par des dispositifs à créer dans les académies et les établissements difficiles, soit par les deux.
- La précarité et le sentiment d'insécurité touchent l'ensemble des personnels, y compris les titulaires.

1. Les TZR sont utilisés d'une façon hybride : il y en a qui sont employés à plein temps et une année durant (voire plus), d'autres qui ont un service annuel réparti sur plusieurs établissements, d'autres qui sont sans service, d'autres qui font des remplacements (ce qui est le rôle d'un TZR) les obligeant à couvrir une académie entière puisque désormais les « zones de remplacement » ont une extension académique. Ces situations sont vécues de plus en plus comme des brimades et, aux yeux de certains collègues installés eux sur poste fixe, apparaissent comme la conséquence de quelque faute grave commise par les malheureux TZR !
 2. Il y a pour le remplacement l'exemple du primaire où les choses se passent beaucoup mieux grâce à des brigades. Le Ministère doit mettre en place des formules sinon semblables du moins équivalentes, et ne pas se réfugier derrière la monovalence des enseignements pour laisser perdurer des situations qui font que l'instabilité du service est de plus en plus le lot des titulaires jeunes et moins jeunes (à l'issue d'une mutation par exemple).
 3. Les permutations d'affectation accroissent aussi ce sentiment d'insécurité et de précarité. Ainsi certains CAPET ne donnent plus accès aux lycées techniques. Le professeur certifié est affecté en LP (avec statut de TZR à plein temps). Comme il n'y a plus de mouvement, faute de recrutement et d'installation en lycées techniques, il ne peut espérer sortir de son académie, mais il est sûr qu'un PLP grâce au mouvement de son corps de recrutement pourra le chasser de son poste...
- A cette précarité bien réelle de collègues de plus en plus nombreux, que l'incertitude des services auxquels ils sont affectés fragilise psychologiquement, s'ajoutent toutes les difficultés liées à la violence, l'incivilité, la baisse de l'autorité qui rongent collèges et lycées. Mais il n'y a pas que cela : la pression sur les salaires, le peu de perspective de carrière, une mobilité par défaut et réduite pour fuir un environnement professionnel, ou subie pour cause de carte scolaire font que le sentiment de précarité et d'insécurité fait tache d'huile ...

La professionnalisation du métier.

L'Université donne au futur enseignant le contenu de ce qu'il enseignera une fois recruté et titularisé.

Est-il normal que les jeunes collègues, dans les IUFM puis dans les classes qui leurs sont confiées, soient à ce point démunis de connaissances touchant au fonctionnement même de l'institution scolaire et dépourvus de toute formation à l'autorité ?

- L'institution scolaire doit être parfaitement comprise de ceux qui, à tout moment, seront amenés à enseigner l'ECJS. L'argument ne vaut pas qui prétend que les stagiaires rejettent cette formation. Si elle est donnée par des collègues qui, pour des raisons en général très discrètes, sont « recyclés » faute de mieux dans cette branche, il est évident que cela ne marchera jamais. Ce sont de vrais profs, de vrais chefs d'établissement, des collègues constamment sur le terrain qui doivent apporter cette formation aux jeunes collègues ; et elle ne doit pas être ponctuelle mais accompagner toute l'année de stage et la/les première-s année-s de titulaire.

- L'autorité du jeune collègue en sera renforcée. Mais c'est avant tout par la mutualisation des expériences de terrain vécues par les collègues déjà aguerris au métier qu'il peut apprendre à gérer une classe, toujours unique dans sa composition et son fonctionnement, prévoir les conflits et les prévenir, imposer l'autorité de l'adulte enseignant aux élèves.
- Des modules de professionnalisation devraient permettre de mutualiser et mixer les expériences venues de tous les secteurs de l'Ecole, y compris de la MGIEN particulièrement inventive en matière pédagogique, au bénéfice de la professionnalisation des professeurs débutants. Tout employeur se doit d'établir un cahier des charges auquel puisse se référer son employé. Le cahier des charges incombant au maître doit se nourrir de cette professionnalisation du métier au lieu de n'être qu'un comput de textes ministériels et rectoraux.

Actuellement, de l'intérieur comme de l'extérieur des IUFM, l'impression qui prévaut est qu'on y forme plus qu'on y forme les successeurs des « hussards de la République ». La professionnalisation, l'apprentissage du métier par l'accompagnement des plus jeunes par les plus expérimentés, en donnant plus d'assurance aux jeunes maîtres aideront, sans aucun doute, à sortir notre Ecole républicaine du désenchantement qui la mine.