

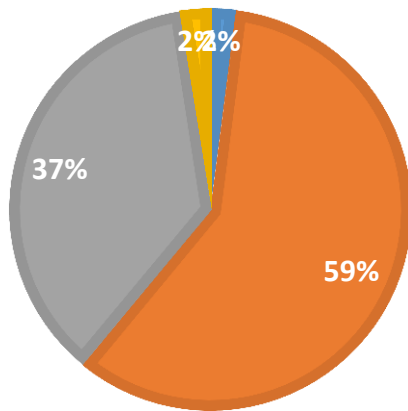
Qui a répondu à ce questionnaire ?

Nous sommes 57 à avoir pris le temps de répondre. Qui sommes-nous ?

AGE :

AGE

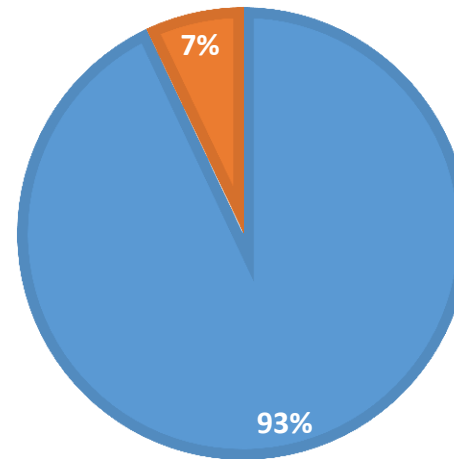
■ Entre 20 et 29 ans ■ Entre 30 et 39 ans
■ Entre 40 et 49 ans ■ 50 ans ou plus



POSTE :

POSTE

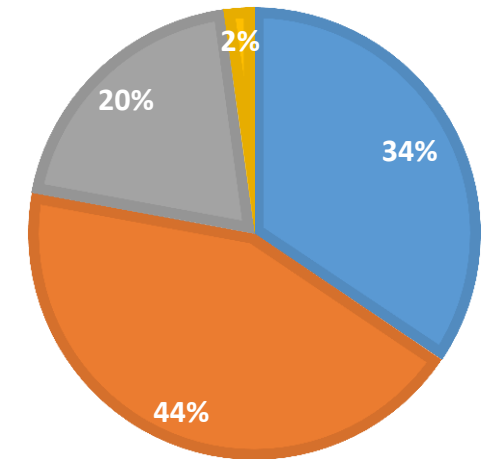
■ A TD ■ A Tpro



ECOLE :

ECOLE

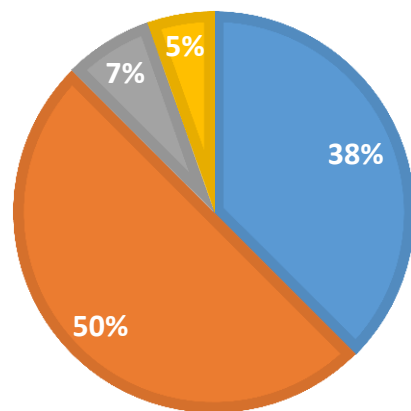
■ Maternelle ■ Élémentaire ■ Primaire ■ Spécialisé



FONCTION :

FONCTION

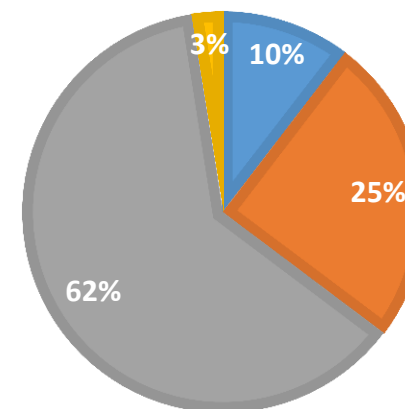
■ Direction ■ Adjoint ■ Remplaçant
■ Spécialisé ■ Autre



SECTEUR :

SECTEUR

■ Education prioritaire ■ Urbain
■ Rural ■ Secteur ordinaire



Un même métier, une même reconnaissance !



Oh ! A la maternelle
on apprend !



CHER PÈRE NOËL,
APPORTE-MOI DU TEMPS...
JE TRAVAILLE BIEN ET
JE SUIS TRÈS SAGE...



Thème 1 : Pénibilité

A la question de la **FATIGUE** ressentie, sur 57 réponses recueillies :

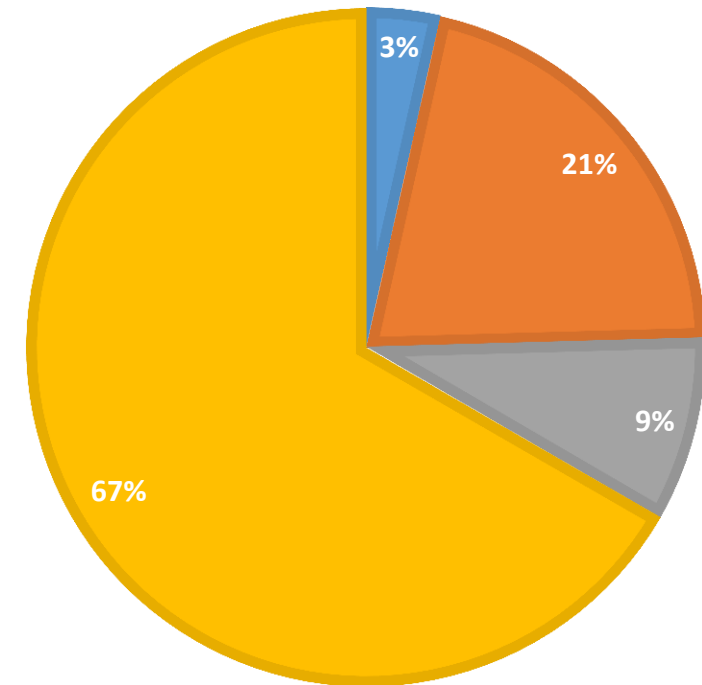
- Nous sommes à peine 3% à déclarer ne pas ressentir de fatigue particulière,
- 21 % à ressentir une fatigue nerveuse,
- 9 % à ressentir une fatigue physique,
- 67 % à déclarer cumuler une fatigue physique et nerveuse.

ÊTRE LESSIVÉ(E)



FATIGUE

■ Aucune ■ Nerveuse ■ Physique ■ Nerveuse + Physique



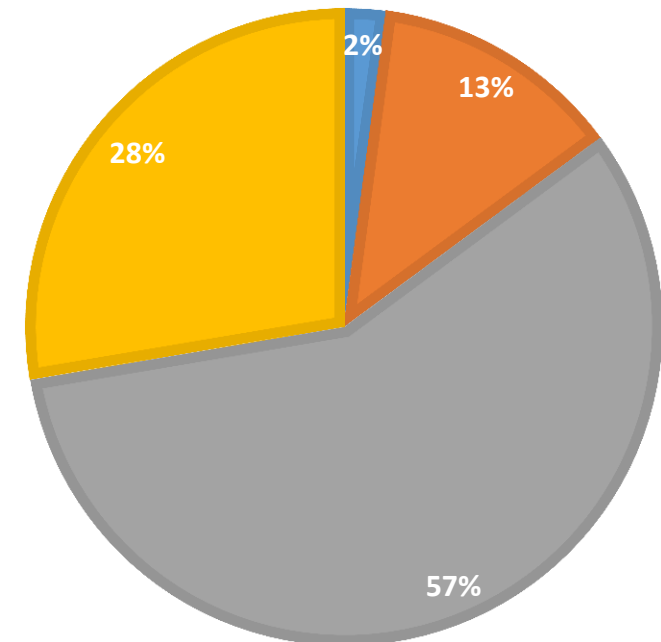
En ce qui concerne le **TEMPS DE TRAVAIL :**

Nous sommes 57 % à estimer notre temps de travail entre 12 à 16 heures en plus des 25 heures effectives et 2 % plus de 16 heures. Ce n'est pas anodin cela porte notre temps de travail entre 37 et 41 heures par semaine.

→ Répondant à l'enquête Emploi du temps de l'Insee, les enseignants du premier degré exerçant à temps complet disent travailler en moyenne 44 heures par semaine en 2010.

TEMPS DE TRAVAIL

■ Moins de 4 h ■ De 4 à 8h ■ De 12 à 16h ■ Plus de 16h



En ce qui concerne la **QUANTITE DE TRAVAIL :**

Nous déclarons à :

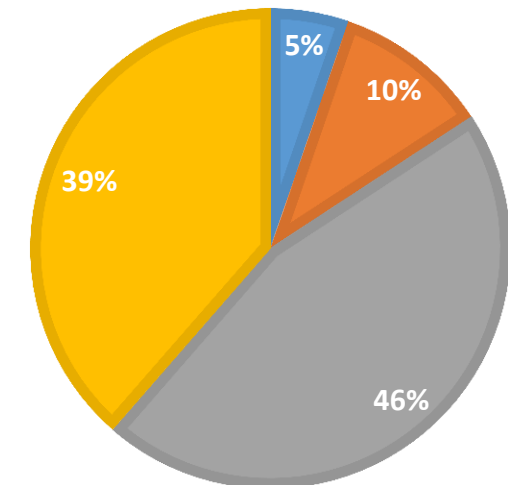
- 46 % que la quantité de travail est importante, que cela leur pose parfois des problèmes mais qu'ils s'en sortent,
- 39 % disent aussi trouver cette dernière trop importante, ils ont donc de plus en plus de mal à l'accepter et ont le sentiment d'une dégradation de leur qualité de vie et de travail,
- 10 % que la quantité de travail est importante mais qu'ils le vivent bien,
- 5 % gérer leur temps correctement.

Si on regarde bien les résultats :

Nous sommes 95% à s'accorder à dire
que la quantité de travail est importante.

QUANTITÉ DE TRAVAIL

- Bonne gestion
- Importante mais bonne gestion
- Importante avec une gestion parfois difficile
- Trop importante avec dégradation de la qualité de vie et de travail

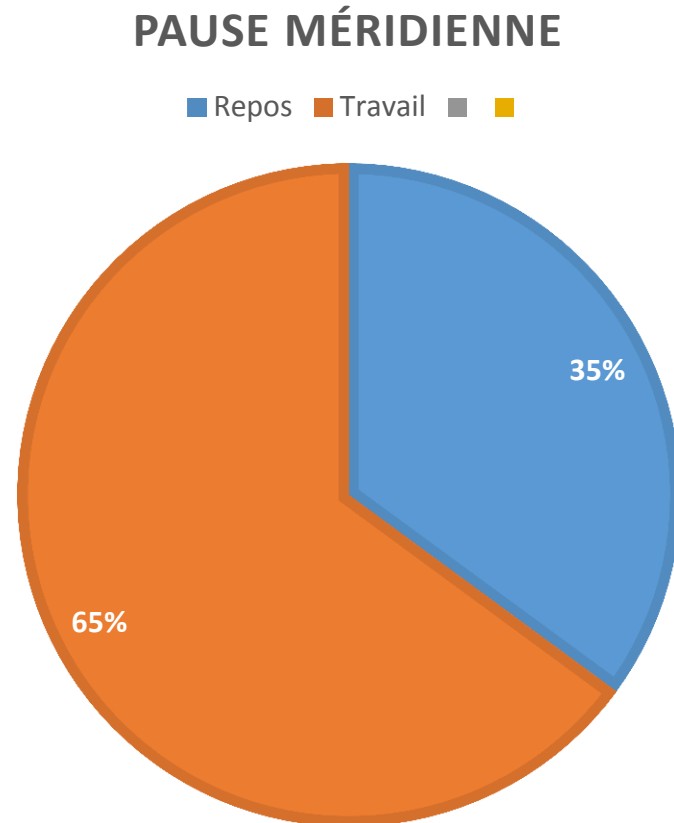


En ce qui concerne la **PAUSE MERIDIENNE** :

- Nous sommes 35% à déclarer manger seul ou à plusieurs, rentrer chez eux, ou faire un break,
- 65% à déclarer avoir du travail (seul ou en équipe), organiser des réunions, ou donc manger souvent avec un lance pierres.

On peut difficilement comparer ce temps à un temps de repos

Dans la majorité des cas.





Les revendications du SNUipp-FSU 36,

La fatigue, le temps de travail non reconnu (estimé par la plupart d'entre nous entre 12 à 16 heures), la quantité toujours plus grande de travail et une pause méridienne «rentabilisée» au maximum sont des facteurs qui mènent à des conditions de travail difficiles.

Il ne faut pas hésiter à faire remonter ces informations soit :

-Par le biais des CHSCT,

-Par la signature des pétitions mises en place, les actions syndicales (grèves...)

« 108 heures, c'est nous qui décidons ! »

L'intérêt des APC est loin d'être partagé. Reliquat de l'aide personnalisée, ce dispositif ne répondant ni à la difficulté scolaire ni à l'ambition d'ouverture culturelle, doit être abandonné.

C'est dans ce cadre et pour peser sur l'ouverture de discussions que le SNUipp-FSU appelle les équipes d'écoles à utiliser librement ce temps, comme première reconnaissance de la globalité de leur travail. Enfin, en tant que professionnels, nous avons besoin de confiance et, à ce titre, nous appelons à ne faire remonter aucun document de contrôle des 108 heures (tableaux, compte-rendus,...).

" 108 heures, c'est nous qui décidons : on récupère les APC ! "

En utilisant librement les heures d'APC en fonction du projet arrêté par les équipes, en ne faisant remonter aucun document de contrôle des 108 heures (tableaux, compte-rendus,...). N'oubliez pas, à titre personnel, de compter scrupuleusement ces heures, surtout si vous êtes Zil !

L'administration doit enfin reconnaître la professionnalité des professeurs des écoles. Pour transformer l'école, les conditions d'exercice du métier doivent s'améliorer, la confiance instaurée et l'engagement professionnel des enseignants pleinement reconnu.

Pour transformer l'école, les conditions d'exercice du métier doivent s'améliorer, la confiance instaurée et l'engagement professionnel des enseignants pleinement reconnu.

Thème 2 : le métier, la carrière.

A la question sur **LES MOTIVATIONS** lors de l'entrée dans le métier, nous mettons en avant principalement et dans l'ordre :

- Le plaisir d'enseigner et de transmettre des connaissances,
- Le travail avec les jeunes enfants,
- La sécurité de l'emploi,
- La compatibilité avec une vie de famille,
- Les vacances,
- La rémunération (et à égalité) la reconnaissance.

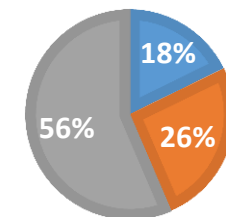
Pourtant à la question sur **L'EVOLUTION DANS LES ANNEES A VENIR :**

- Nous sommes 18% à envisager de quitter l'éducation nationale,
- 56% à penser garder les mêmes fonctions.

Tout ceci est intéressant, car se pose la question de la formation.

EVOLUTION DE LA CARRIÈRE

■ Hors EN ■ Autres fonctions ■ Même fonction ■



Le regard sur LA HIERARCHIE ET LE ROLE DES I.E.N. :

Voici notre ressenti quant au rôle de l'I.E.N et des relations avec la hiérarchie (dans l'ordre) :

- L'I.E.N. a un rôle purement administratif,
- Lors des inspections (notamment) son regard est valorisant,
- Formateur,
- Infantilisant,
- Contre productif,
- Dynamisant.



Et lorsqu'un PROBLEME D'ORDRE PROFESSIONNEL intervient, voici vers qui nous nous tournons :

- En tout premier lieu vers les collègues,
- Puis vers la hiérarchie et les syndicats (à la même proportion),
- Mais tout de même 25 % d'entre nous se sentent isolés, voire perdus et vivent ces événements difficilement.

Thème 3 : la formation.

Alors que nous sommes 18% à penser quitter l'éducation nationale et 26% évoluer vers d'autres fonctions, seuls la moitié d'entre nous connaisse **le DIF** : droit individuel à la formation.

Le Droit Individuel à la Formation entre dans le cadre légal de la formation tout au long de la vie (décret n°2007-1470).

Le DIF a pour objectif de permettre à tout agent de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur six ans dans la limite de 120 heures. L'initiative d'utiliser tout ou partie des droits à formation ainsi acquis appartient à l'agent, mais la mise en oeuvre du DIF requiert l'accord de l'employeur sur l'opportunité de l'action de formation.

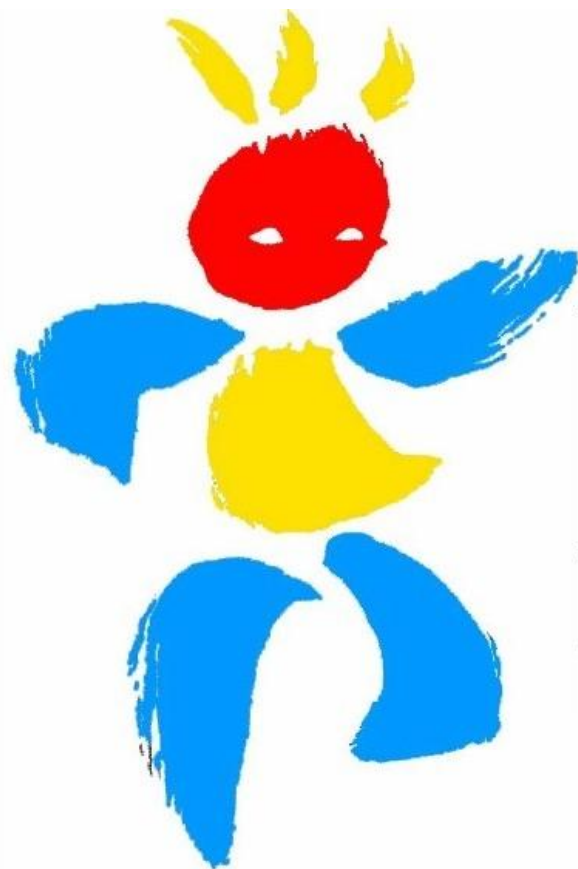
La formation a lieu hors du temps de travail, sauf disposition contraire prévue entre l'agent et son employeur. **Le DIF permet aux personnels d'acquérir de nouvelles compétences, notamment dans la perspective d'une mobilité professionnelle.**

L'agent prend en charge le financement de la formation à titre individuel. Le DIF permet en revanche **le déclenchement d'un régime indemnitaire**. Le montant de l'indemnité est égal à 50% du traitement horaire indicé net multiplié par le nombre d'heures mobilisées au compteur.

Et si on s'intéresse, aux questions de **FORMATION CONTINUE**, nous sommes près de 51% à estimer que les stages proposés ne correspondent pas à nos souhaits. Nous sommes également 58% à ne pas avoir suivi de formation du tout, et 17% des personnes qui ont suivi une formation déclarent que celle-ci ne leur a rien apporté.

Cette question est pourtant cruciale. Aujourd'hui le PAF se résume à de la peau de chagrin, et cela ne risque pas de s'améliorer dans les années à venir.

Voici les revendications du SNUipp – FSU 36 sur la question de la formation proposée au personnel :



SNUipp

Fédération Syndicale Unitaire

Pour
un
syndicalisme
combatif!

FSU

Les revendications du SNUipp – FSU 36 :

Nous nous battons pour : de nouveaux programmes, plus de maîtres que de classes, l'accueil des élèves de " moins de trois ans " ...

Cela ne s'improvise pas, il faut de la formation, des relations professionnelles avec la hiérarchie basées sur la confiance.

Il faut améliorer nos conditions de travail.

Comment ? Développer une formation continue alimentée par la recherche, revoir la formation initiale dans les ESPE, revoir les modalités d'inspection, attribuer des moyens spécifiques à la direction, au remplacement, à l'éducation prioritaire, à l'ASH, aux SEGPA/EREA, à l'école rurale.

Pour l'exercice de notre métier, une formation relancée

La Formation continue a purement et simplement disparu ! Il est urgent de rétablir une formation continue de qualité, alimentée par la recherche et sous forme de stages remplacés, sur le temps de classe.

La Formation initiale ne répond pas aux exigences d'une véritable formation professionnelle. Il faut la remettre à plat, donner aux ESPE les moyens de fonctionner et réduire le temps en responsabilité de classe de tous les stagiaires : 1/3 de temps en responsabilité et 2/3 en ESPE.

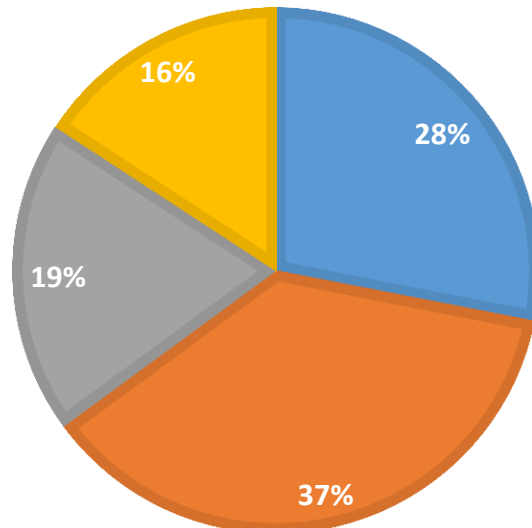
Thème 4 : les nouveaux rythmes.

Les équipes enseignantes qui ont répondu à ce questionnaire déclarent à :

- 28 % que leurs propositions ont été complètement prises en compte,
- 37% que leurs propositions ont été partiellement prises en compte,
- 19% que leurs propositions n'ont pas du tout été prises en compte,
- 16% des équipes n'ont pas été consultées.

ORGANISATION DU TEMPS SCOLAIRE

■ Complètement ■ Partiellement ■ Pas du tout ■ Pas consultée

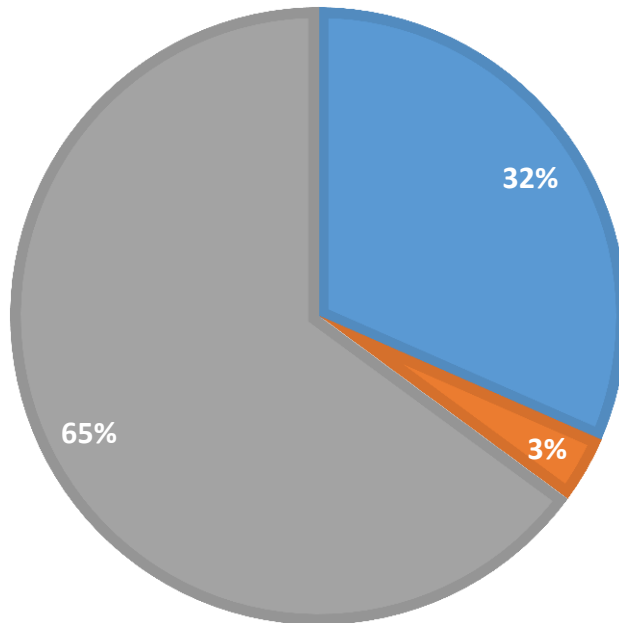


De plus, toujours sur la question de **LA NOUVELLE ORGANISATION DE LA SEMAINE SCOLAIRE :**

Nous pensons à 72 % que ce changement n'a pas amélioré les conditions de vie et des apprentissages des élèves.
Nous sommes également 65 % à trouver que ce changement d'organisation dégrade nos conditions de travail.

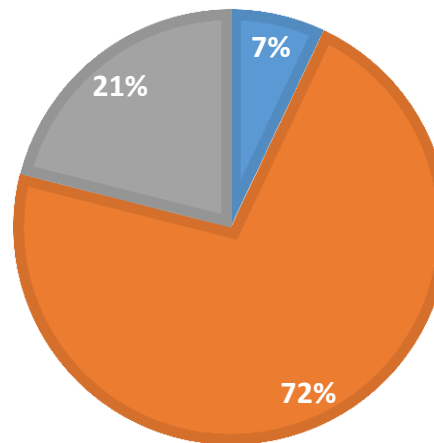
FAÇON DE TRAVAILLER

■ Non ■ Oui en mieux ■ Oui en pire



AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET D'APPRENTISSAGE DES ELEVES

■ Oui ■ Non ■ Je ne sais pas



Thème 5 : vos revendications.

En ce qui concerne **LA STAGNATION DU POUVOIR D'ACHAT**, nous sommes 74 % à estimer avoir dû réduire certaines dépenses, et en même temps seulement 2% envisagent une réorientation professionnelle avec une meilleure rémunération.

Vos propositions / revendications pour **MIEUX VIVRE NOTRE METIER** dans l'ordre :

- La mise en place d'effectifs réduits dans les classes,
- La mise en place de moyens humains supplémentaires (du type PDMQDC),
- Réhabiliter une vraie formation initiale et continue,
- Avoir le sentiment d'une meilleure reconnaissance (confiance?) de la part de la hiérarchie,
- L'augmentation des salaires,
- L'augmentation du temps accordé pour le travail en équipe,
- Une autre organisation de l'école,
- La mise en place d'horaires allégés,
- Développer le numérique.





Pour
un
syndicalisme
combatif!

Rythmes :

Au comité national des rythmes scolaires, le SNUipp-FSU a brisé la glace en relayant les premiers retours de milliers de collègues rencontrés dans les réunions d'information syndicale. Le paysage scolaire apparaît bien plus contrasté que ne le laisse supposer un calme relatif bercé par les déclarations satisfaites de la ministre.

Pour le SNUipp-FSU, la situation n'est pas satisfaisante. Le sujet des rythmes n'est donc pas à enterrer. Ni réussite formidable, ni chaos généralisé, les écoles vivent une grande diversité de situations, mais une diversité synonyme aussi d'inégalités. Et c'est bien là le problème de fond de cette réforme, problème que le syndicat avait pointé dès le début en dénonçant un cadre réglementaire et financier inadapté à toutes les écoles.

Il est donc clair que le sujet de la réforme des rythmes n'est pas clos et qu'il doit être traité sous tous ses aspects pour les élèves, les parents, les municipalités mais aussi les enseignants. Il faut agir à tous les niveaux : remise à plat totale des organisations défaillantes et contraires aux intérêts des enfants, pérennisation des financements, réécriture des décrets avec un cadrage national dans l'intérêt du service public d'éducation, amélioration des conditions de travail et de la situation salariale des enseignants. Il reste encore du pain sur la planche.

Rémunération :

La seule manière de voir sa rémunération améliorée est l'avancement, et l'avancement des enseignants des écoles dépend de la note pédagogique et de l'ancienneté. Seuls 30 % des profs d'écoles promouvables avancent au rythme le plus rapide, « le Grand Choix ». Les autres doivent se contenter d'une promotion à un rythme moins rapide « au Choix » ou « à l'ancienneté ». **Le SNUipp-FSU exige un seul rythme d'avancement pour tous, le plus rapide, au sein d'une nouvelle grille indiciaire comportant une classe unique avec un indice terminal de 783, soit l'échelon le plus élevé de l'actuelle hors classe.** Les promotions se feraient ainsi automatiquement dès l'ancienneté requise dans l'échelon atteinte et ne reposeraient plus sur un pseudo-mérite inégalitaire comme la note d'inspection.

Si les recteurs ont eu de bien belles étrennes (au moins 10 420 € annuels) ce n'est pas le cas pour les enseignants. Ils subissent une cinquième année de gel du point d'indice. Leurs salaires vont même baisser de 120 € en moyenne par an après l'augmentation de la retenue pour pension au 1er janvier.

Il est urgent de mettre fin au déclasserement salarial des enseignants :

- revaloriser la valeur du point d'indice et l'indexer sur les prix ;
- prendre des mesures de rattrapage pour tous, avec une augmentation de 50 points d'indice (230 € mensuels) ;

Pour les enseignants des écoles, le SNUipp-FSU exige une première mesure d'urgence : l'alignement de l'ISAE (400 € annuel) sur la part fixe de l'ISOE du 2nd degré (1 200 € annuel).