

Depuis plusieurs années, Aide aux Profs a identifié ce qui freine l'existence d'une seconde carrière pour une majorité d'enseignants.

Nous demandons aux Gouvernements et notamment aux ministres de l'Education Nationale qui se succèdent d'y prêter attention:

1. Accepter la mobilité des enseignants tout au long de l'année scolaire. En effet, il existe environ 850 000 enseignants en France qui constituent près de 20% des fonctionnaires. La loi du 3 août 2009 sur les parcours de mobilité interministériels s'applique très difficilement pour eux et très rares sont les recteurs et DASEN à accepter de "laisser partir" les enseignants qui sont recrutés en cours d'année hors de l'enseignement, ou qui créent une entreprise. Cela pose un problème d'égalité, et de liberté.

Aide aux Profs propose une logistique très simple, que Jean-Paul Delahaye, lorsqu'il était Conseiller Spécial du Ministre Vincent PEILLON avait indiqué qu'elle était réalisable:

- Corréler les départs/reintégrations des enseignants aux congés scolaires. Ainsi, l'administration a 15 jours en moyenne pour procéder à leur remplacement. L'enseignant pourrait ainsi programmer son départ au début des congés de Toussaint, et assurer le tuilage nécessaire pour la continuité de sa pédagogie avec son successeur qui assurerait le relais à la rentrée des congés de Toussaint. Il pourrait en être de même pour les congés de Noël, de Février, de Pâques, et durant les congés d'été.

- De ce fait, le préavis des enseignants pour changer de métier ou de fonction en cours d'année serait de 4 à 8 semaines. **Une première expérimentation pourrait être de créer les conditions de ce type de mobilité en cours d'année au moment des congés de Noël et de ceux de Pâques, et pendant l'été.** Ainsi, un préavis de 2 à 3 mois serait respecté comme la loi le prévoit, et la mobilité des enseignants en serait conforté. **Le métier d'enseignant n'apparaîtrait plus comme une impasse professionnelle pour ceux qui, avec un Master, s'y engagent.**

2. Accepter que l'enseignant crée son autoentreprise sous forme de cumul d'activités accessoires sur simple déclaration auprès de son chef d'établissement.

Cela soulagerait les services administratifs des rectorats et inspection académiques, et cela donnerait un premier rôle de GRH de proximité aux chefs d'établissement. A eux, au bout d'une année, d'évaluer si l'enseignant ne s'est pas désinvesti de son activité principale, pour leur accorder ou pas le renouvellement tacite de leur activité accessoire.

3. Depuis quelques années, les nouveaux enseignants indiquent clairement qu'ils ne passeront pas 44 ans dans ce métier qu'ils savent exigeant psychologiquement.

Nous proposons de lever le verrou du "métier à vie" et d'instituer, comme au Ministère de la Défense pour les militaires, des formes de contrats sécurisés de différentes durées, avec possibilité d'intégration sans concours après au moins deux inspections successives positives, durant le contrat. Des contrats de 5 ans et 10 ans permettraient à des salariés du privé, en quête d'une reconversion, de tester le métier d'enseignant, avec soit une

progression indiciaire spécifique à la durée des contrats, soit un régime de primes compensatoire. Cela permettrait aux gouvernements d'éviter l'ardoise des promesses de dizaines de milliers de créations de postes de fonctionnaires sur 44 années.

4. De rééquilibrer l'année scolaire en réduisant les congés d'été. Réduire de 2 à 3 semaines les congés estivaux devra permettre de réduire le nombre d'heures d'enseignement par semaine, allégeant la charge de travail souvent lourde et méconnue (préparation des cours avec changements fréquents de programmes, correction de copie, tenue du cahier de textes électronique, réponses par email aux parents d'élèves au quotidien, réunion par discipline, stages d'information à l'initiative de l'administration et de la hiérarchie, etc). Pour beaucoup d'enseignantes de primaire, de maternelle et de collège, confrontées à une surcharge de travail dans le timing serré de 36 semaines annuelles, cette nouvelle organisation permettrait peut-être d'éviter de nombreux cas de burnout, donc de faire des économies de santé publique.

5. De supprimer l'inspection des enseignants au-delà de 10 ans d'expérience. Les inspections seraient plus fréquentes entre la 1^{re} et la 9^e année d'ancienneté, une fois tous les 2 ans en moyenne. Au bout de 10 ans d'expérience, l'enseignant serait réputé "compétent". Cette compétence constituera pour lui une forme de valorisation professionnelle importante.

6. De renforcer les pratiques de bien-être au travail dans la vie de l'enseignant en informant et en formant les inspecteurs et les chefs d'établissement aux pratiques d'accompagnement bienveillant.

Nous constatons en effet que la majorité des enseignants qui nous contactent pour quitter l'enseignement le font en raison de modes de management inadaptés, et de pratiques de harcèlement moral parfaitement détestables, et plus fréquentes qu'on ne l'imagine. Il devient temps d'ouvrir les yeux sur ce problème majeur, qui écourte beaucoup trop de vocations d'enseignant.

7. De créer de nouvelles décharges d'enseignement compensées par des tâches de nature administrative à raison d'une heure enseignée = 2h30 administratives réalisées.

Cette nouvelle organisation du temps de travail permettrait aux chefs d'établissement d'associer un collectif d'enseignant à la gestion d'une partie des tâches qui leur incombent, en leur permettant ainsi d'éviter eux aussi la surcharge, et de prêter plus d'attention aux difficultés que rencontrent les jeunes enseignants et nouveaux personnels dans leur établissement. Toute la communauté éducative d'un établissement scolaire s'en trouverait valorisée. Nous avons fait pour la première fois cette proposition en avril 2010 à Josette THEOPHILE, ancienne DGRH :

http://aideauxprofs.org/Index.asp?affiche=News_display.asp&ArticleID=1902&rub= Notre Actualite

Ces décharges non disciplinaires permettraient à de nombreux enseignants de découvrir les différents aspects du métier de chef d'établissement. Un vivier pourrait ainsi progressivement se constituer parmi les enseignants perçus comme les plus efficaces dans l'exercice de leur décharge. Pour beaucoup d'enseignants en fin de carrière atteints par la pénibilité d'enseigner, cette forme de seconde carrière leur éviterait d'opter pour les congés maladie de longue durée pour dépression, alors qu'ils sont toujours aptes à exercer une activité. Pour l'Education Nationale, ce serait entrer ainsi dans une GRH de proximité, en déléguant à chaque chef d'établissement l'organisation interne du travail qui convient à son contexte local.