

Nos métiers

IMP : AGIR CONTRE LA DÉVALORISATION DE NOTRE TRAVAIL ET LE NÉO-MANAGEMENT PUBLIC

IMP : Indemnité pour Missions Particulières

Le décret sur l'indemnitaire (27 avril 2015) et la circulaire d'application (29 avril 2015), à l'opposé des objectifs annoncés (améliorer les conditions de travail et garantir la transparence), donnent des outils aux chefs d'établissement pour imposer l'arbitraire et mettre en concurrence les personnels, alourdissent la charge de travail et dévalorisent, de fait, la rémunération de notre travail.

Des textes qui organisent des régressions et la mise en concurrence

L'allègement de service est ainsi rendu exceptionnel avec la volonté de transformer en indemnités les heures de réduction de service qui existaient (même si parfois déniées dans les établissements) : heure de cabinet d'histoire-géographie, heure de laboratoire ainsi que les heures de décharge pour les TICE.

Une IMP à taux plein, 1250 euros, est, d'autre part, inférieure de 41 euros à la première HSA du corps des certifiés, de 170 euros à celle de la hors-classe des certifiés, de 596 euros à celle des agrégés et de 781 euros à celle de la hors-classe des agrégés. C'est inacceptable ! Le SNES-FSU revendique l'alignement du taux plein de l'IMP sur celui de la première heure supplémentaire du corps des agrégés.

Enfin, le chef d'établissement est encouragé à mettre en place des coordonnateurs de cycles et de niveau qui sont autant de rouages d'une hiérarchie intermédiaire visant à déposséder de leurs prérogatives et de leur liberté pédagogique les personnels.

Engager un combat collectif

Face à ces attaques, un combat long et collectif s'engage. Le SNES-FSU appelle chaque équipe pédagogique à utiliser, dans les CA, l'article 3 du décret du 20 août pour exiger la conversion de l'IMP

en réduction du service pour les missions qui en bénéficiaient et l'étendre à toutes les missions de coordination de discipline, en particulier, celles à effectif important d'enseignants : « *Les enseignants exerçant ces missions peuvent bénéficier d'un allègement de leur service d'enseignement attribué sur décision du recteur de l'académie* ».

Les missions de coordonnateur de discipline comme celle de référent TICE doivent être mises en place partout, et, donc, en tant que telles, ouvrir droit à compensation. Il faut s'appuyer sur les termes de la circulaire 2015-058 qui stipule que ces deux missions sont nécessaires au bon fonctionnement des enseignements au sein de l'établissement. La mission de coordonnateur de discipline doit être « *mise en place dans chaque établissement...* » et celle de référent « *ressources numériques* » est qualifiée d'« *indispensable* ».

Les textes disposent que le chef d'établissement soumet pour avis au Conseil d'Administration, sur proposition du conseil pédagogique, les missions faisant l'objet d'une IMP. Le conseil pédagogique, étant nommé directement par le chef d'établissement, n'a pour le SNES-FSU aucune légitimité à faire des propositions.

C'est en conseil d'enseignement et en réunion que les équipes doivent délibérer pour peser et obtenir le respect de leurs choix.

En aucun cas le Conseil d'Administration où siègent des parents d'élèves ou des collectivités locales ne doit donner un avis sur la rémunération des personnels : le montant de l'indemnité attribuée est du seul ressort du Recteur.

Enfin, selon les textes, les IMP ne font pas l'objet d'une lettre de mission, et il faut s'opposer à toute tentative par le Chef d'établissement de l'imposer.

Michel Vialle

LA RENTRÉE DES NON-TITULAIRES : PROMESSES NON TENUES ET RENIEMENTS



Alors que la crise de recrutement, fruit de l'austérité salariale imposée à la fonction publique depuis 2010, perdure, le gouvernement est contraint de continuer à recourir massivement aux personnels non-titulaires pour couvrir les besoins du service public d'Éducation Nationale. Mais plutôt que de s'attaquer réellement à la précarité, il fait le choix de pérenniser des dispositifs qui ne fonctionnent pas. Le prolongement de deux ans de la loi Sauvadet, qui devait s'arrêter en 2015, n'améliorera que fort peu les résultats très insuffisants du concours réservé : en 2013, 2703 contractuels ont été titularisés en catégorie A ; ils n'étaient plus que 1933 en 2014 ! Rappelons que le ministère évaluait le nombre d'ayants-droits à plus de 30000... Bien loin d'une quelconque résorption de la précarité, le nombre de contractuels dans l'Éducation Nationale a augmenté de plus de 10% entre 2012 et 2013 !

Face à cette situation, les rectorats multiplient les expédients pour tenter de masquer les manques : à Versailles, c'est le CDD de deux ans qui a été mis en place, dans la précipitation et l'opacité la plus complète. Les élus des personnels, aucunement consultés au préalable, n'ont pu, à ce jour, obtenir la moindre réponse cohérente de l'Administration sur les critères objectifs ayant justifié le choix des collègues s'étant vu proposer ce type de contrat. Pire encore, l'administration rectoriale a proposé ce contrat de deux ans à certains collègues... avant de se rétracter et de leur faire signer des contrats valables un an ! Même si la perspective d'un contrat de deux ans peut être de nature à réduire, un peu, la précarité des non-titulaires, ce dispositif ne peut constituer une solution durable. Seul un véritable plan de titularisation s'adressant à tous les personnels précaires permettra de réellement mettre un terme au scandale de l'emploi précaire dans l'Éducation Nationale. Alors que le ministère s'appête à présenter au Comité Technique Ministériel d'octobre plusieurs projets de décret concernant notamment les dispositions statutaires et la rémunération des contractuels, seule une forte mobilisation des personnels titulaires et non titulaires permettra d'obtenir des avancées.

C'est pourquoi la FSU appelle à une journée d'action sur cette question le 15 octobre prochain. Un rassemblement national sera organisé avec une demande d'audience auprès des parlementaires. Le SNES et la FSU y rappelleront avec force leurs revendications :

- réemploi de tous les personnels déjà recrutés,
- le respect de leurs droits et l'équité de traitement,
- l'amélioration de leurs conditions d'exercice et de rémunération,
- la mise en place d'une formation digne de ce nom,
- un plan de titularisation pour tous.

Laurent Boiron