

DOSSIER

RECRUTER PLUS POUR ENSEIGNER MIEUX

Les enjeux éducatifs sont de plus en plus forts face aux maux de la société. L'enseignement des APSA n'est pas en marge de ces enjeux, bien au contraire ! Les différentes données sanitaires, le lien social qui se délite, l'inactivité physique qui se développe, la méconnaissance de la culture des APSA... sont autant de facteurs sur lesquels il faut agir pour développer une éducation complète de la jeunesse et sortir le système éducatif d'une forme de dualisme cartésien porté notamment par la question des fondamentaux tels que définis par le ministère (lire, écrire, compter).

S'agissant de l'EPS, la question n'est pas tant le recrutement que la hauteur de ce dernier. L'enquête de rentrée du SNEP-FSU avait fait la démonstration de manques criants et importants et au-delà de cela, avait fait le constat d'une dégradation des conditions d'exercice pour les enseignant-es et de conditions d'apprentissages des élèves, avec une surcharge des effectifs de classe complexifiée notamment par le « tout inclusion ». Permettre à chacun-e des élèves de s'engager pleinement dans les apprentissages des APSA nécessite de la part des enseignant-es une attention particulière. Ce ne peut être possible qu'avec des effectifs raisonnables et nécessite donc des recrutements massifs en lieu et place de pseudo-solutions coûteuses visant à externaliser ces apprentissages comme avec les deux heures de sport en collège.

Derrière la question du recrutement c'est la qualité et la continuité du service public d'éducation qui sont en jeu. C'est pourquoi, chaque année, le SNEP-FSU bataille pour obtenir plus de recrutements aux concours. Ces batailles ont permis d'obtenir 30 postes supplémentaires en 2022 et 15 postes en 2023. Ces gains restent toutefois bien insuffisants et pour que la situation s'améliore significativement, nous réclamons l'ouverture de 1 500 postes par an pendant cinq ans.

Enseigner l'EPS, malgré les difficultés, reste un beau métier, un métier qui intéresse et provoque l'engouement de nombre de jeunes, il faut agir ensemble pour qu'il soit revalorisé, que ses conditions d'exercice soient améliorées et que les recrutements soient augmentés fortement.

@ benoit.hubert@snepfusu.net

Evolution des effectifs élèves et enseignants d'EPS titulaires
(étant devant des élèves à l'année, excluant donc une partie des suppressions de TZR)
dans le 2nd degré public

2007-2022 (Base 100 en 2007)



POUR LA QUALITÉ ET LA CONTINUITÉ DE L'EPS !

Pour tout Service Public, il faut des personnels pour le mettre en œuvre et le faire évoluer. Le recrutement de personnels qualifiés est donc un enjeu incontournable et répondant (ou non) à la visée d'une École de la réussite de tous et toutes.

Assurer le service public et sa continuité

Recruter des profs d'EPS est un choix politique important pour permettre l'effectivité de cette discipline sur tout le territoire. Avec **2 579 heures non assurées** en EPS dès la rentrée 2023 : le manque de recrutement n'est plus à démontrer.

Il faut aussi assurer la continuité du Service Public. Pour cela, l'État a souvent eu recours à l'emploi de personnels non titulaires. Après de nombreuses luttes impulsées par le SNES et le SNEP-FSU, le recrutement de personnels titulaires pour les remplacements est acté en 1985 (création des TR⁽¹⁾ devenus TZR). Depuis des années, la précarisation reprend le dessus. Elle est accentuée par la loi de transformation de la Fonction Publique (2019) qui favorise la contractualisation.

En EPS, le nombre de contractuel·les a augmenté de 152 %⁽²⁾ depuis 2017 !

Avec le Pacte, le ministère mise sur les personnels en poste pour remplacer.

Pourtant, dans les années 2000, il n'était pas rare que des TZR soient affecté·es dans les établissements de collègues ayant des missions spécifiques (représentant·es syndicaux·ales, formation continue...) pour assurer la continuité de l'EPS : une solution efficace mais abandonnée faute de recrutements.

Des enjeux qualitatifs pour l'EPS et le sport scolaire

Moins il y a de profs, moins il y a de classes et plus il y a d'élèves dans les classes. L'équation est implacable. Avec des effectifs pléthoriques, les conditions d'apprentissages se dégradent, et les élèves, notamment les plus en difficultés, apprennent moins. Nous ne faisons pas la même EPS à 20 ou à 30 par classe !

De plus, faute de recrutement, le ministère choisit de baisser le niveau de formation et de qualification. Depuis 2021, il fait appel à des étudiant·es (ECA⁽³⁾) ! Le SNEP-FSU rappelle qu'il dénonce cette

précarisation/ubérisation du métier, mais qu'il agit pour soutenir tous les collègues, titulaires ou non, pour faire respecter leurs droits et une EPS de qualité.

Recruter, c'est aussi améliorer le sport scolaire (forfaits AS) et permettre le développement des postes de CPD EPS en primaire, de PRAG en STAPS, SIUAPS dans le Supérieur... En bref, améliorer l'EPS de la maternelle à l'université, ainsi que le Service Public du sport soumis aux mêmes problématiques.

Recruter pour + et mieux d'EPS et de sport : simple et basique !

@ alain.decarlo@snepfusu.net

(1) La mission de Titulaire Remplaçant est créée en 1985 ainsi que les postes correspondants dans le cadre du mouvement national unifié : une réelle avancée !

(2) Repères et Références Statistiques, 2022 (DEPP).

(3) ECA : Étudiant·es Contractuel·les Alternant·es. Étudiant·es en master 1 ou master 2, effectuant 6 heures hebdomadaires d'EPS en pleine responsabilité.

POUR RENFORCER LES APPRENTISSAGES DES ÉLÈVES !

Les horaires d'EPS ne sont pas suffisants pour faire réussir tous·tes les élèves, notamment quand les installations sportives ne sont pas adaptées à la pratique et/ou éloignées des établissements.

De plus, le nombre d'élèves par classe réduit la pratique motrice de chacun·e. Au niveau du collège, la France est championne d'Europe des effectifs dans les classes : un bien triste podium !

Avec plus de 1 000 suppressions de postes en EPS depuis 2017 et + 20 000 élèves dans le 2nd degré public, l'EPS « déborde » d'élèves par classe dans de nombreux établissements.

Le manque de recrutement entraîne aussi une réduction des approfondissements :

- Les sections sportives ne sont plus dotées en heures par les recrutés. Les heures doivent être prises sur la DHG et entrent en concurrence avec d'autres matières.

- Les dédoublements sont remis en question (natation notamment).
- Dans les LP, les sections sont souvent regroupées, sans logique pédagogique, pour atteindre les 30 ou 35 en EPS...

Mieux former pour mieux faire apprendre

Il faut aussi recruter davantage pour renforcer la formation initiale et continue, tout en assurant la continuité du service public. Actuellement, la formation initiale est dégradée car il manque de professeur·es pour assurer le Service Public. La formation est indispensable pour un traitement didactique de qualité dans toutes les APSA. Ce dernier permet de mieux cibler « ce qu'il y a à apprendre », enjeu déterminant des apprentissages.

Recruter pour baisser les effectifs par classe et développer la formation, c'est améliorer la réussite des élèves ainsi que le métier !

@ alain.decarlo@snepfusu.net

POUR MIEUX VIVRE SON MÉTIER !

L'augmentation des recrutements permet de diminuer les effectifs par classe, mais aussi d'améliorer bien d'autres pans du métier.

En effet, s'il n'y a pas assez d'enseignant·es pour renouveler les départs en



retraite, la solution est simple : allonger le nombre d'années et forcer à travailler plus longtemps. Toute ressemblance avec des réformes passées (ou à venir) est fortuite.

De plus, s'il n'y a pas assez d'enseignant·es, tant pour les horaires obligatoires que pour les remplacements, il va être demandé de **travailler plus** (2 HSA, Pacte...). Parfois, les remplacements ne seront pas assurés. C'est une situation toujours difficile à vivre pour chaque enseignant·e ne pouvant assurer son service (maladie, maternité ou autre). L'administration sait parfois culpabiliser les collègues alors qu'il est de sa responsabilité d'assurer la continuité du Service Public.

Le potentiel de remplacement, c'est aussi une possibilité pour aménager les postes ou le temps de travail. Sans TZR

disponibles, l'administration refuse des allègements de service pour raisons médicales. Certain·es collègues, alors que leur situation médicale n'a pas évolué et nécessite toujours un aménagement de service ont déjà eu des réponses telles : « nous ne renouvelons pas votre temps partiel pour nécessité de service ».

Si nous ne voulons pas que ce soient les maigres moyens disponibles qui pilotent les choix de l'administration mais bien les besoins de nos métiers et de ses personnels, il faut porter les recrutements à hauteur des besoins.

Pour travailler mieux, bien vivre son métier, recruter plus : c'est essentiel !

@sebastien.beorchia@snepfusu.net

@alain.decarlo@snepfusu.net

4 H D'EPS : LA VOIE DE LA QUALITÉ !

Le renforcement de la pratique sportive et artistique à l'école passe par les 4h d'EPS. Pour les installer durablement dans le système scolaire, les « 4 heures » nécessitent de forts recrutements et des voies de titularisation par concours pour sortir nos collègues contractuel·les de la précarité.

L'école doit permettre à tous·tes les jeunes d'apprendre et d'accéder à une culture sportive et artistique. Pour construire un habitus de pratique, l'objectif n'est pas que l'élève fasse des expériences « éclairs » de consommateur·trices occasionnel·les, mais qu'il ou elle entre dans une pratique éclairée, source d'apprentissage et

investie d'une certaine motivation. C'est pourquoi il est indispensable de mettre en place un certain nombre de conditions pour atteindre cette ambition⁽¹⁾. Le temps d'apprentissage et donc l'augmentation des horaires d'EPS est un élément structurel et structurant de ce que devrait être aujourd'hui la politique scolaire en matière de « sport ».

En 2024, nous fêterons les 30 ans de la 4^{ème} heure en 6^{ème} (1994). Cette « expérimentation » (annoncée comme telle !) a donné toute satisfaction aux élèves, aux parents et à la profession, car elle a permis de renforcer la réussite de tous·tes, notamment en stabilisant deux séances « longues » d'EPS hebdomadaires. Pourtant, même si plusieurs rapports parlementaires demandent un héritage immatériel des JOP 2024 en augmentant les horaires d'EPS pour aller vers les 4 heures sur toute la scolarité, la généralisation se fait attendre...

Alors que le ministère peine à assurer l'EPS sur tout le territoire, mettre en place l'augmentation des horaires passe-

ra par un recrutement massif indispensable, ainsi que la résorption de la précarité.

4 heures pour de meilleurs apprentissages mais aussi moins de classes par enseignant·e et donc un meilleur suivi, voici l'ambition de la campagne #EPS2024. La lutte des recrutements est pleinement inscrite dans l'objectif d'améliorer les horaires d'EPS et construire l'EPS de demain.

@andjelko.svrldin@snepfusu.net

(1) L'opération « 2h de sport » est l'exemple d'une opération inefficace, sans ambition autre que la communication.



POUR LES JEUNES, LA TITULARISATION DES CONTRACTUEL·LES ET L'AVENIR DE NOTRE MÉTIER

Aujourd'hui, de nombreux·ses jeunes se détournent du métier d'enseignant·e. Les concours (1^{er} et 2nd degré) subissent une perte du nombre de candidat·es : c'est la « crise d'attractivité ». Cela est construit de toute pièce et dû à la dévalorisation des métiers de l'éducation et aux dégradations des conditions de travail.

Le CAPEPS n'échappe pas à cette tendance avec une chute de plus de 50 % du nombre de candidat·es à l'externe en 5 ans. Toutefois, le nombre de candidat·es en EPS reste important et permet de pourvoir l'ensemble des postes, et même des listes complémentaires (LC) depuis 3 ans. LC issues de l'action de la profession et des candidat·es, avec le SNEP-FSU à Vichy lors des oraux (pétition).

En EPS, le manque de perspectives, avec des concours très exigeants (peu de

postes, beaucoup de candidat·es = peu de réussite), ne motive pas les jeunes à se destiner au métier d'enseignant·e. Cela peut expliquer, en partie, que si les STAPS font le plein, que les métiers du sport se développent, la formation au métier d'enseignant·e d'EPS n'est plus la « voie royale ».

Pour augmenter l'attractivité de notre beau métier, il faut sécuriser l'avenir et donner des perspectives de long terme aux jeunes qui ne demandent qu'à enseigner et faire vivre notre discipline pour

la réussite de tous·tes les élèves. Il faut une planification des recrutements permettant aux étudiant·es de se projeter.

1 500 recrutements annuels pendant au moins 5 ans : voilà le bon rythme !

Pour les jeunes, et pour des perspectives de titularisation pour les collègues contractuel·les : agissons pour ouvrir les vannes des concours et préparer l'avenir de notre métier !

@ julien.giraud@snefpsu.net

LA CLÉ DES MUTATIONS

Les recrutements aux CAPEPS (externe, interne) et à l'agrégation externe sont l'oxygène, voire la potion magique, indispensables pour permettre au plus grand nombre d'obtenir une mutation choisie.

C'est pourquoi, dans une perspective individuelle mais aussi collective, le SNEP-FSU appelle la profession à mener la bataille déterminante des postes aux concours.

Le mouvement inter-académique vient de s'ouvrir et près de 3 000 collègues d'EPS vont y participer. Chaque année, c'est aux alentours de 1 500 personnels en première affectation obligatoire et titulaires mutés·es. Il faut donc

des postes pour permettre à chacun·e d'obtenir une mutation !

Les possibilités de mutations dans chaque académie sont contingentées par le calibrage. Ce calibrage est déterminé par le nombre de postes issus des recrutements, ainsi que des départs (retraites, mutations) de l'académie. Ce sont les implantations de postes issus des concours qui génèrent le gros des calibrages. C'est donc ce facteur qui permet de fluidifier les mutations. Le meilleur exemple est le mouvement 2015, consécutif au double concours, **multipliant par 2 le nombre de postes à implanter en académie**. Cette année-là, les barres d'entrée ont fortement chuté et

un grand nombre de demandeurs et demandeuses de mutation ont obtenu satisfaction. Certain·es à leur plus grande surprise, car n'espérant pas muter si tôt vu les barres antérieures !

Se battre contre les HSA, pour la création ou le maintien d'un poste en établissement contribue à imposer la nécessité de recrutements supplémentaires et donc à augmenter les possibilités de mutations futures. 1 500 postes par an pendant 5 ans c'est autant de mutations possibles à l'inter et à l'intra ; alors n'hésitez pas à mener la bagarre avec le SNEP-FSU.

@ polo.lemonnier@snefpsu.net

Recruter c'est bon pour l'avancement de carrière !

Les recrutements favorisent aussi l'augmentation des promotions de grade (hors-classe et classe exceptionnelle). En effet, le nombre de promotions est calculé en fonction du nombre de promouvables. Ce dernier dépend du nombre de collègues titulaires dans le corps (profs d'EPS ou agrégés·es) et donc des recrutements !