

UT CFE-CGC Nouvelle-Calédonie

ELECTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL CAP LOCALE 2ND DEGRE – ENSEIGNEMENT 2022

L'UT CFE-CGC NC CONSTATE :

- Un outil de travail toujours plus en péril (fermeture de classe, ...)
- Des fermetures de classes mais des classes plus chargées en élèves entraînant une dégradation du climat scolaire (violence verbale, niveau des élèves en baisse,)
- Un manque de moyens humains et matériels flagrant. Des lycées aux infrastructures délabrées.
- La dégradation générale de l'enseignement (baisse de niveau scolaire, augmentation de la violence, manque de moyens matériels et humains).
- Une difficulté croissante à ouvrir des formations malgré un besoin avéré et des propositions concrètes.
- La déshumanisation de notre métier : multiplication des réunions et des tâches administratives.
- Toujours plus de démarches administratives au détriment de la pédagogie et de l'élève.

UN SYNDICAT RESPONSABLE ET ACTIF

Nous vous garantissons une communication individualisée et vous offrons des conseils dans vos démarches administratives.

Notre pays a besoin d'une école de qualité.

Améliorer vos conditions de travail par la négociation et le dialogue avec les institutions demeure la priorité de notre syndicat. Pour autant, nous n'hésitons pas à mobiliser et revendiquer de façon plus radicale quand cela s'avère nécessaire. Nous vous soutenons et nous ferons respecter vos droits en toutes situations : conflits ou violence en milieu scolaire.

FORCE DE PROPOSITION, L'UT CFE-CGC NC SE BAT POUR :

Redonner du sens à l'enseignement :

- Redorer les métiers de l'enseignement en soutenant les équipes, en les valorisant, en les accompagnant.
- Anoblir la voie professionnelle, en faire une orientation de choix.
- Se recentrer sur les fondamentaux : se diversifier sans se disperser.

Avoir de bonnes conditions de travail :

- Travailler dans une ambiance apaisée et sécurisée : Stop aux incivilités et violences trop souvent banalisées ; Stop à l'ingérence de certains parents.
- S'assurer d'un meilleur encadrement dans la prise en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers.
- Limiter les effectifs de classe en cohérence avec les séries et les niveaux enseignés.
- Permettre davantage de dédoublements pour un enseignement efficient.

Obtenir des moyens matériels et humains :

- Un matériel pédagogique adapté pour un enseignement de qualité.
- De réels moyens humains pour pallier l'illettrisme et l'innumérisme croissants, vecteurs du décrochage et de l'échec scolaire.

Revaloriser les salaires :

- Plaider pour des salaires à la hauteur de nos diplômes et concours.
 - Redynamiser la progression de carrière
 - Rémunérer chaque heure de « devoir fait ».
- Une heure faite, une heure payée !



Améliorer la formation continue :

- Augmenter le quota des formations en présentiel et sur le temps de travail.
- Limiter les formations en distanciel.
- Exiger une équité de traitement entre les stagiaires de Nouméa-Grand Nouméa et ceux de brousse et des îles.

Faire prévaloir le droit réel à la déconnexion :

- Rétablir les week-ends et vacances scolaires comme de vrais temps de repos (ni formation, ni obligation de consulter ses mails, ...).

Mettre fin aux pressions institutionnelles :

- Cesser de leurrer les élèves et leurs parents sur leur réel niveau des connaissances et des savoir-faire.
- Revenir à une Evaluation honnête et réaliste.
- Arrêter les pressions sur les enseignants pour une sur notation aux contrôles continus et aux examens.

Poursuivre les réflexions engagées :

- Permettre aux agents d'accéder à des formations diplômantes et professionnalisantes pour une montée en compétences.
- Offrir une réelle possibilité de reconversion professionnelle pour les enseignants usés par le métier.
- Veiller à une offre de formations adaptées aux besoins économiques du pays.
- Proposer davantage de choix de réorientation aux élèves afin de réduire le décrochage scolaire.

Conseiller les agents dans leurs démarches administratives :

- Accompagner les personnels dans leur dossier de demande de reconnaissance des intérêts matériels et moraux ou d'intégration dans la Fonction publique de Nouvelle-Calédonie.
- Assurer le suivi des dossiers de promotion de corps, de changement de grade, de demande de congés formation, de mi-temps annualisé....

Concilier mobilité des personnels et stabilités des équipes :

- Conserver les bonifications des points brousse et îles lors des mutations
- Être vigilant lors des mutations extra afin d'assurer des postes aux lauréats de concours sur le Territoire
- Veiller au respect de la règle des deux ans sur poste avant mutation afin de garantir une stabilité des équipes pédagogiques

du 1er au 8 décembre 2022
VOTEZ ET FAITES VOTER L'UT CFE-CGC NC !

**"POUR UN ENSEIGNEMENT DE QUALITÉ EN TOUTE
SÉRÉNITÉ"**