



Madame, Monsieur,

Vous avez déposé votre candidature à la députation dans le département de Saône-et-Loire. Dans ce cadre, la FSU-SNUipp 71, premier syndicat des enseignant·es du premier degré, souhaite connaître, et faire connaître à la profession, vos positions sur un certain nombre de questions ayant trait à l'éducation. Merci par avance de bien vouloir prendre le temps de répondre au questionnaire ci-dessous et de nous le retourner à [snu71@snuipp.fr](mailto:snu71@snuipp.fr)

1. La FSU-SNUipp estime les besoins en recrutement dans l'éducation nationale à un engagement budgétaire pluriannuel à hauteur de 90 000 postes. Sur le département de Saône-et-Loire, on peut l'estimer à 250. Quel sera en tant que député·es votre positionnement lors des discussions de la loi de finance sur ce point ?

Je défendrai la hausse des recrutements dans l'Education nationale. L'école républicaine est le lieu de l'égalité des chances et de l'émancipation. Elle est le lieu de diffusion de la culture, de l'art et de la connaissance. Un lieu majeur dans nos campagnes et dans les secteurs urbains sociologiquement plus compliqués que d'autres, dans ce domaine.

Selon les données de l'OCDE de 2018 qui a calculé le nombre d'élèves pour un enseignant, dans le premier degré, la France compte 19,15 élèves pour 1 enseignant, taux très élevé par rapport aux pays européens. La Pologne et la Grèce comptent moins de 10 élèves pour un professeur.

Par ailleurs, il faut assurer les titularisations, pour moins de précarité des agents et plus de stabilité de l'éducation nationale. La part des emplois non titulaires dans tous les métiers de l'éducation nationale augmente année après année. D'après la note de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du ministère de l'Education nationale sur l'année 2019-2020, les contractuels enseignants ont augmenté de 47% entre l'année scolaire 2010-2011 et 2019-2020 et les autres personnels contractuels de l'éducation nationale ont augmenté de 90,6% sur cette même période.

Le recrutement notamment de psychologues scolaires dans les établissements est primordial, pour garantir une écoute et une protection des enfants, ainsi qu'une meilleure orientation. Il en est de même des infirmières dans les établissements.

2. Le dispositif Plus de Maîtres·ses que de classe, bien que plébiscité par la profession, a été supprimé par le précédent ministre sans évaluation. Agirez-vous pour son rétablissement ?

Ce dispositif, qui consistait à affecter un enseignant supplémentaire en renfort dans les écoles, a été lancé par François Hollande en 2013 et supprimé en 2017 alors même que son évaluation n'était pas arrivée à son terme et que 85% des professeurs des écoles s'en déclaraient satisfaits et le jugeaient « prometteurs ». Les normes n'ont de sens que si on leur laisse le temps de démontrer les effets qu'elles génèrent et si elles sont considérées comme efficaces sur le terrain par les premiers concernés.

Emmanuel Macron a décidé d'utiliser ces postes pour dédoubler les classes de CP et CE1 en zones d'éducation prioritaire afin d'en réduire les effectifs à 12 élèves maximum. La suppression du dispositif de « co-intervention » au profit de « petits effectifs » n'est pas gage de meilleurs résultats. Selon l'Institut

Montaigne, le dédoublement des classes n'a pas encore permis d'atteindre l'objectif des 100% de réussite au CP, ce qui supposait que les élèves des réseaux d'éducation prioritaire (REP et REP+) rattrapent ceux qui sont hors éducation prioritaire.

« Plus de maîtres que de classes », pour sa part, était apprécié des enseignants et des élèves. Sa souplesse permettait aux enseignants de circuler dans les rangs pour aider les élèves personnellement, de travailler en petits groupes, d'adapter l'enseignement en fonction des besoins de la classe. Les enseignants ont constaté un élan de motivation chez les élèves, rassurés d'avoir deux fois plus d'attention. Les professeurs pouvaient de leur côté travailler de manière plus collective, réfléchir ensemble à des méthodes de travail différentes. En conclusion, le rétablissement de ce dispositif me paraît indispensable et il doit être fait en laissant plus d'autonomie aux établissements scolaires pour s'organiser.

3. Les AESH sont devenu·es des maillons indispensables du système éducatif. Quel statut, quel grade, quelle formation, quel salaire comptez-vous leur proposer ?

La création d'un véritable statut des accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) fait partie de mon programme. Les AESH sont des personnels précaires, alors qu'ils sont essentiels à l'inclusion des enfants en difficulté psychologique ou physique au sein de l'école : ils n'ont pas de statut, sont sous contrat de droit public précaires, souvent des CDD, et à temps partiel, avec une très faible rémunération et une absence de formation.

Il importe d'une part de mettre en place un statut. Aujourd'hui, n'ayant pas un statut officiel dans l'éducation nationale, les AESH sont les personnels « à tout faire ». Et d'autre part, une revalorisation salariale est nécessaire avec prise en compte de l'expérience, un temps de travail complet, l'amélioration de la formation et une filière ouvrant sur d'autres métiers et la promotion professionnelle attendue.

4. Les politiques concernant l'Éducation Prioritaire sont en train de prendre un virage, passant de la logique de « donner plus à celles et ceux qui ont moins » à une logique de contractualisation. Quelle politique d'Éducation Prioritaire soutiendrez-vous ?

Jusqu'à présent, les REP et les REP+ s'appliquaient aux établissements dans lesquels des difficultés scolaires liées au contexte social et économique des familles étaient avérées, et cherchaient donc à compenser ces inégalités. Les contrats locaux d'accompagnement (CLA) ont été créés pour introduire, selon le Gouvernement, plus de progressivité dans l'allocation des moyens, au lieu d'une différence nette entre les paliers REP+, REP et hors REP, et plus de diversité dans ses critères d'attribution, donc une adaptation plus fine des moyens. Expérimentés dans les académies d'Aix-Marseille, Lille et Nantes depuis la rentrée 2021, ils seront étendus à 12 académies à la rentrée 2022.

Ce nouveau dispositif pose plusieurs problèmes. Il est étendu sans concertation et sans évaluation sérieuse.

L'opacité des critères de cette notion de contrat et du classement établi interroge. Il s'agit en effet d'attribuer plus de moyens à certaines écoles sans critères nationaux, sans savoir véritablement quels sont les besoins, allant ainsi à l'encontre d'une politique nationale. Cette contractualisation impose ainsi des objectifs pour chaque structure, en remplacement d'une logique de réseaux.

Enfin, ces CLA conduisent à une délabellisation des REP et risquent d'impacter les moyens qui leur sont alloués, faisant perdre tout leur intérêt, de zones identifiées où les besoins sont réels et où des solutions particulières sont indispensables. La Cour des comptes constate pourtant que l'Éducation prioritaire « *est parvenue à contenir les écarts de résultats scolaires dans un environnement économique et social qui s'est largement dégradé* ». Je soutiendrai donc la protection des REP et REP+.

5. La loi Rilhac a conféré aux directrices et directeurs d'école une « autorité fonctionnelle » sans toutefois que le périmètre de celle-ci soit clairement défini. Par ailleurs, elle a augmenté le temps de décharge des directrices et directeurs d'environ 20% des écoles. Elu·e député·e, demanderez-vous l'abrogation de cette autorité fonctionnelle pour rétablir les directrices·teurs dans leur rôle de « pair·es parmi leurs pair·es », demanderez-vous l'allègement de leurs tâches administratives ainsi que l'augmentation des décharges de direction oubliées par la loi ?

La loi Rilhac relève plus de la symbolique, en attribuant une « autorité fonctionnelle » aux directeurs d'école, qu'elle représente une réponse concrète aux attentes de la profession sur les questions les plus importantes comme le soutien administratif, en atteste la synthèse des consultations des directeurs en novembre 2019. Plus de la moitié des directeurs consultés déclarent passée 46% de leur temps aux tâches de direction, qui empiètent sur leur temps d'enseignement. 91% déclarent que lorsqu'ils sont en classe, ils sont souvent interrompus pour répondre à une sollicitation liée à leur fonction de direction.

Face à ces constats, les directeurs ont besoin d'un allègement de leur fonction avec une augmentation du temps de décharge, une simplification des tâches, une aide pour la gestion des petites tâches et des tâches administratives. Ils ont plus précisément besoin de renfort pour gérer les accès à l'école en dehors des heures d'entrée ou de sortie de classe, pour répondre aux appels téléphoniques et aux mails. Les directeurs ont par ailleurs exprimé leur besoin de formation en réglementation. Elue, il s'agira de supporter concrètement ces directeurs/rices dans l'accomplissement et l'allègement de leur tâches. Il s'agira surtout de prendre des décisions en concertation. Le dernier texte voté était très contesté par la profession et il justifiait une analyse plus proche du terrain et un report.

6. La FSU-SNUipp prône une réduction du temps de service face à élèves au profit des temps de concertation pour renforcer les collectifs de travail, ce qui passe par des embauches supplémentaires pour compléter les services des enseignant·es. Êtes-vous en faveur de telles mesures ?

Incompréhension de la question. Si j'ai bien saisi, il s'agirait de réduire le temps de cours des enseignants pour leur laisser le temps de se concerter les uns avec les autres pour échanger sur les méthodes de travail, nécessitant des embauches supplémentaires pour les remplacer. Je ne suis pas favorable. Le rôle des enseignants est d'enseigner, ce qui ne les empêche pas d'échanger entre eux sur les méthodes de travail. L'articulation et la justification d'une telle mesure me semblent compliquées.

7. Que pensez-vous que l'Education Nationale doit faire pour améliorer la formation initiale et continue de tous les personnels ?

Améliorer la formation initiale passe par une meilleure organisation de l'alternance, une transmission des compétences professionnelles aux jeunes enseignants par leurs aînés et un noyau stable de formateurs compétents. Il faut également renforcer la capacité des professeurs à transmettre de manière pédagogique leurs savoirs aux élèves. Le métier doit être appréhendé dans son ensemble, dans la relation avec les élèves et leur apprentissage et avec les autres acteurs de la scène scolaire -parents, hiérarchie, collègues...

Concernant la formation continue, le bilan est mitigé d'après un rapport de 2021 du Centre national d'étude des systèmes scolaires (CNESO), selon lequel « 38% des *professeurs des écoles françaises considèrent que leur participation à des formations continues n'a pas eu d'impact positif sur leurs pratiques pédagogiques* ». Cinq critères doivent être renforcés pour une formation continue efficace : l'apprentissage des élèves, la gestion de classe, l'organisation du travail, la diversité des élèves et les besoins particuliers.

Pour ce faire, l'Education nationale doit offrir une véritable formation, et puiser pour cela dans nos universités, etc. Le dialogue entre les enseignants et l'encadrement autour des besoins de formation doit être développé car l'adéquation

des formations avec les besoins des enseignants ne se retrouve pas systématiquement. Pour faciliter ces formations, chaque personnel doit bénéficier d'un crédit-temps dédié à la formation continue.

Enfin il convient de prévoir des formations sur la durée et pas seulement sur deux jours, sans activités de suivi sur le terrain *a posteriori*, et d'améliorer l'évaluation de la formation continue.

8. Quelles sont les mesures urgentes à prendre pour que notre école soit réellement inclusive ?

Il convient de rappeler au préalable que le défi de l'inclusion des élèves à besoins éducatifs particuliers ne passe pas uniquement par l'éducation nationale. On ne peut avoir une école inclusive dans une société que ne l'est pas.

Plusieurs leviers peuvent être mis en œuvre pour favoriser une école inclusive : la formation et l'accompagnement des enseignants dans leur adaptation à la diversité des élèves, une meilleure reconnaissance, formation et professionnalisation des accompagnants, tels les AESH, favoriser les synergies entre l'ordinaire et le spécialisé avec l'élaboration de partenariats avec les établissements médicaux sociaux et les écoles, permettant un transfert de compétences.

9. Le point d'indice dans la Fonction Publique est pratiquement gelé depuis 2010 (mis à part une petite hausse en 2016 quasiment absorbée par une hausse simultanée des cotisations retraites). Cela entraîne pour les enseignant·es une perte de pouvoir d'achat sur 20 ans avoisinant les 20%. Quelle sera votre position sur les salaires dans la Fonction Publique lors des discussions de la loi de finance ?

Je défendrai le dégel du point d'indice dans la fonction publique. Ce n'est pas acceptable de laisser ainsi de côté nos enseignants. Quasiment gelé depuis 2010, il a fait l'objet d'une petite majoration en deux temps à la fin du quinquennat Hollande, de 0,6% en juillet 2016 et 0,6% en janvier 2017, mais cela en même temps qu'une augmentation de la cotisation retraite de 0,9%. Les salaires des enseignants doivent être augmentés, selon les standards européens et en particulier de notre voisin allemand.

10. Lors de la mandature précédente, les Commissions Administratives Paritaires ont perdu un grand nombre d'attributions, en particulier en ce qui concerne leur regard sur les carrières des personnels (mobilité, promotions, adaptations de poste, temps partiels...). Agirez-vous pour rétablir ces compétences ?

Oui. Les commissions administratives paritaires, représentants les personnels titulaires de la fonction publique, sont la meilleure garantie d'obtenir un avis objectif sur la gestion des carrières individuelles. Depuis un décret de 2019, elles ne sont plus consultées en matière de mobilité, promotion et d'avancement. Ce rôle consultatif, utile à la prise de décision concernant les fonctionnaires, doit être rétabli, que ce soit pour les actes ayant un impact sur la gestion du corps de l'agent ou sur la carrière de chaque agent de ce corps.

11. Quelles mesures proposerez-vous pour assurer l'égalité professionnelle femmes/hommes dans la Fonction Publique (salaires, accès aux postes de responsabilité...)?

Comme je le propose pour le privé, il serait utile de publier la liste des administrations ne se conformant pas à l'obligation d'égalité salariale femme-homme (« Name and Shame ») et d'imposer à l'administration de prouver qu'elle n'est pas coupable de discrimination, en cas d'écarts injustifiés.

A l'instar de l'index qui existe pour les entreprises de plus de 50 salariés, il faudra mettre un place un index pour la fonction publique. Cet objectif a été annoncé en juillet 2021, avec une publication de l'index prévu en septembre 2022, d'après le ministère de la Fonction publique. Toutefois cet index n'est prévu que pour

la fonction publique d'Etat, le Parlement s'étant opposé à l'extension à la FPT et FPH. J'œuvrerai donc à son extension à la FPH et FPT, avec majoration des pénalités financières, déjà prévues, pour une politique plus incitative. Il s'agit d'un enjeu d'exemplarité la fonction publique.

12. Quelles mesures proposerez-vous pour la santé des personnels en matière de médecine de prévention ?

La médecine de prévention dans la Fonction publique joue un rôle essentiel en matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels. Il importe donc d'augmenter le nombre de médecins, actuellement en nombre très insuffisant et de mettre également en place des équipes pluridisciplinaires grâce à plus de moyens humains.