

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

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 ?

Nous adopterons un plan pluri-annuel de recrutement pour l'ensemble des concours. Nous souhaitons atteindre 19 élèves par classe en moyenne (moyenne européenne), contre 23 actuellement.

Le nombre de recrutement se fera sur cette base, mais pas seulement. La diversité des situations implique de ne pas raisonner uniquement en termes de moyenne, mais aussi de plafond maximal. Aujourd'hui, il existe un plafond à 24 élèves jusqu'au CE1, ce qui nous semble trop élevé. De même, les moyennes d'élèves par classe, du CE2 au CM2 (ex. 26 pour le CM1), cachent des situations d'effectif pléthorique, auxquelles il faut aussi répondre par des plafonds. Globalement, nous souhaitons envoyer ce message : il y a un fort besoin de consultation des enseignants pour savoir différencier les plafonds maximaux pertinents, selon les niveaux, voire les situations spécifiques, et privilégier ainsi une approche fine et plus exigeante, ancrée dans le terrain.

Mais le métier de professeur des écoles doit redevenir attractif si nous voulons vraiment réussir ces recrutements. Cela passe par une revalorisation des salaires, surtout en début de carrière, et de meilleures conditions de travail, mais aussi d'entrer dans la carrière. Nous instaurerons ainsi un dispositif de pré-recrutement au métier d'enseignant. Cela permettra aussi de favoriser l'accès des jeunes de tous les milieux sociaux. Nous créerons des écoles professionnelles de l'enseignement pour une meilleure formation initiale – en concertation avec les enseignants de métier. Mais il faudra aussi travailler en amont à améliorer les conditions d'études dans les filières de formation qui alimentent la vocation à l'enseignement.

C'est l'affaiblissement de l'impôt sur les plus riches qui l'a rendu injuste et a appauvri l'État et les services publics. Dès l'été 2022, un premier projet de loi de finances rectificative portera des mesures d'urgence pour financer l'école, entre autres choses.

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 ?

Un dialogue s'instaurera avec les syndicats d'enseignants. Personnellement, je soutiendrai ce dispositif, qui a fait ses preuves particulièrement dans les écoles de Mâcon telles que Arc-en-Ciel et Marcel Pagnol, qui ne bénéficient plus de ce dispositif depuis cette année.

Il faudra aussi remettre à plat le dispositif REP. Ces dernières années, des collèges ont été sortis du dispositif REP au prétexte de leurs bons résultats et de leur hétérogénéité, faisant mécaniquement sortir

du réseau des écoles primaires qui y sont rattachées, pourtant en grand besoin. Nous souhaitons sortir de ce rattachement et partir de la situation réelle des écoles, ce qui permettra ainsi de prendre en compte les spécificités, en milieu urbain comme en milieu rural.

Mais cette question s'étend aussi aux difficultés spécifiques de certaines zones rurales où le nombre d'élèves implique des classes à plusieurs niveaux nécessitant de penser différemment le nombre d'intervenants et les plafonds d'effectif. D'autant que, dans une politique de rapprochement des services publics, il ne saurait être question de fermer les écoles à faible effectif.

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

Nous voulons créer un véritable service public d'accompagnement des élèves en situation de handicap, avec un nouveau corps de fonctionnaires, en formant et en titularisant les actuels AESH.

Dans ce cadre leur salaire sera augmenté et il sera mis fin aux temps partiels non souhaités. Leur service sera de 24 h pour un temps plein, contre 23h10 pour le moment. Il faudrait valoriser plus d'heures également en comptabilisant un temps de préparation, si possible dans le cadre de l'équipe pédagogique de l'école.

Par ailleurs, de nouvelles directives vont forcer les communes à prendre en charge le financement des AESH sur le temps méridien, alors qu'il était pris jusqu'alors sur le temps d'enseignement. Certaines communes vont rencontrer des difficultés de financement lorsque, par exemple, leur(s) école(s) présente(nt) un dispositif ULIS. Il va donc sans doute falloir revoir le mode de financement des AESH, et leur statut, si l'on veut vraiment que ce dispositif rende le service attendu à l'école et aux enfants, et que le travail des AESH soit valorisé à sa juste hauteur.

Concernant la formation, nous croyons qu'il n'est pas possible d'en décider sans réaliser une véritable concertation auprès des acteurs de terrain des écoles primaires, des partenaires sociaux et des professionnels de l'intervention auprès des enfants en situation de handicap. Mais cette formation doit, bien entendue, être substantielle et adéquate pour ne pas être faite en pure perte.

4. Les politiques concernant l'Education 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'Education Prioritaire soutiendrez-vous ?

Nous répondons dans le même esprit qu'à la deuxième question (voir plus haut). En concertation avec les collectivités, les syndicats d'enseignants et les associations de parents d'élèves, nous reconstruirons une carte de l'Education Prioritaire. Les effectifs y seront portés prioritairement à 19 élèves. Nous sortirons de la logique actuelle qui conditionne l'octroi de moyens à des contrats d'objectifs.

Globalement, nous ne croyons pas à la mise en concurrence des établissements. Or, la contractualisation, actuellement, revient en réalité à cela.

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 ?

Nous demanderons bien sûr l'abrogation de la loi Rilhac, pour restaurer un fonctionnement collégial dans le premier degré. Mais il faudra tout de même mettre en place une aide administrative et éducatives

aux directeurs d'école. Plus globalement, nous nous engageons à améliorer le mode de décharge d'enseignement pour tous les directeurs d'école maternelle et élémentaire.

Dans le même temps, il faudra bien penser le mode de financement de cette aide administrative, pour ne pas qu'il pèse seulement sur les communes (surtout lorsqu'elles n'en ont pas les moyens).

Il ne faudra pas non plus négliger ce qu'une certaine autonomie des écoles – notamment en matière d'orientation des élèves – peut avoir d'intéressant, du point de vue de nombre d'enseignants et de familles. Actuellement, c'est une commission sous l'autorité d'un IEN qui émet un avis. Une plus grande confiance en l'expertise des acteurs de terrain nous semble nécessaire. Mais on peut très bien réintroduire plus de collégialité (la loi Rilhac a suscité beaucoup de conflits internes dans beaucoup d'écoles), tout en autonomisant les écoles par rapport à l'IEN, sur les points sur lesquels c'est souhaitable.

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 ?

Nous souhaitons le rétablissement de la durée effective de travail à 35 heures hebdomadaires pour tous. Celui des professeurs des écoles étant en moyenne de 42 heures, il nous semble évident que la question du temps de travail des enseignants du primaire doit être remise à plat, en discussion avec leurs représentants du personnel. C'est une question majeure parce que la rémunération des enseignants du premier degré se fait sur une base forfaitaire et qu'il n'existe pas d'heures supplémentaires. On ne peut accepter qu'il existe un surtravail que l'on ne peut réglementairement pas rémunérer.

Outre une question de justice dans la répartition du temps de travail, c'est une question d'efficacité : le temps de préparation et de travail en équipe est essentiel et doit être pleinement intégré au volume horaire de travail.

Cette question rejoint celle du recrutement des remplaçants titulaires, car il y a là une vraie pénurie, que nous reconnaissons pleinement – dans le primaire comme dans le secondaire.

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

Concernant la formation initiale (voir la réponse à la première question), nous souhaitons la création d'écoles professionnelles en lien avec le monde universitaire avec un système de pré-recrutement permettant aux étudiants de se former sereinement et d'entrer dans la carrière dans les meilleures conditions possibles. C'est bon pour eux et c'est bon pour les enfants qui composent leur classe.

Concernant la formation continue, qui a été laminée par le ministère Blanquer, nous souhaitons revenir à des formations en présentiel. Nous voulons développer des partenariats entre l'Education nationale et les mouvements pédagogiques agréés. Nous soutiendrons la recherche en éducation. Ce sont des partenariats entre les écoles professionnelles, les mouvements pédagogiques, la recherche et les enseignants sur le terrain qui permettront de revenir à une formation continue essentielle pour la qualité de notre enseignement.

Quand on parle de recherche en éducation, on parle ainsi de redonner le point qu'elle mérite à une approche didactique, une recherche pédagogique centrée sur les pratiques concrètes des enseignants. Cela suppose, par exemple, de faire une véritable enquête sur les effets de l'approche par compétences sur les pratiques et sur la transparence des évaluations des élèves (aux yeux des familles, notamment). Les enseignants du premier degré doivent être entendus, sans *a priori*, sur la valeur de telles innovations, et leur expertise doit être au coeur des nouveaux ajustements comme des modes de formation initiale et continue des enseignants. Cela pourrait impliquer, par exemple, d'instaurer un véritable système de tutorat, assuré par des enseignants volontaires en fin de carrière, pour accompagner les futurs enseignants et/ou les enseignants débutants. Un tel dispositif serait bien entendu intégré au temps de travail des tuteurs.

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

Comme nous l'avons écrit précédemment (réponse à la troisième question), nous créerons un service public d'accompagnement des élèves en situation de handicap avec un nouveau corps de fonctionnaire et un service de 24 h pour un temps plein. Nous incluons une formation à l'accompagnement des élèves en situation de handicap dans les cursus de formation des enseignants. Il faut aussi renforcer l'accessibilité aux équipements, pour les élèves comme pour les enseignants.

L'inclusion des élèves en situation de handicap ne doit cependant pas se faire au détriment d'autres structures telles que les SESSAd, l'hôpital de jour, les ITEP, les IME, etc. Il serait illusoire de croire que l'école peut répondre seule à toutes les sortes de handicap, même en renforçant les moyens. L'accompagnement éducatif et médicale reste indispensable pour que la scolarité des élèves leur soit bénéfique. Dans le même esprit, il faut réfléchir à l'orientation des élèves en situation de handicap à la fin de leur scolarité en primaire. Les structures existantes ne répondent pas toujours au profil de ces élèves. De manière globale, le dispositif de l'école inclusive ne doit pas revenir à gommer la spécificité des élèves en situation de handicap. Il ne faut pas, sous un titre généreux, évacuer le problème mais le traiter correctement.

Une école inclusive, c'est aussi une école inclusive socialement : nous garantirons la gratuité du transport, des activités péri-scolaires, et des fournitures scolaires sans marque. Il faut instaurer une réelle égalité des conditions et lutter contre l'intrusion marchande à l'école. Si l'école ne peut, seule, gommer l'effet des inégalités sociales, elle doit faire sa juste part.

Cela inclut également, pour nous, la gratuité des sorties scolaires lorsqu'elles sont sur le temps scolaire. Pour les sorties hors temps scolaire (temps méridien et/ou nuitées), demandant une autorisation parentale, il faut pouvoir instaurer un système d'aide plus efficace pour les familles n'ayant pas les moyens de les assumer.

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 ?

Nous voulons mettre fin au gel du point d'indice. Nous revaloriserons les grilles salariales en engageant des négociations avec les organisations syndicales et en visant le rattrapage progressif de la perte du pouvoir d'achat.

Il faut aussi viser, en priorité, les salaires en début de carrière. C'est là que le décrochage de la France, par rapport aux standards européens, est le plus criant. C'est aussi une condition prioritaire pour accroître l'attractivité du métier – puisque sans une attractivité accrue, il n'est pas possible de recruter suffisamment pour améliorer les conditions de travail de tous. La revalorisation du début de carrière ne doit donc pas se faire au détriment – ou en substitution – d'un effort nécessaire sur le recrutement et le niveau de rémunération global des enseignants du premier degré.

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 ?

Nous rétablirons bien entendu ces compétences. Leur perte participe d'une verticalisation inacceptable du fonctionnement de l'administration publique.

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

Rien ne peut justifier qu'à fonction équivalente, le salaire moyen des enseignantes des écoles soit inférieur à celui des enseignants. Bien sûr, les grilles de traitement ne sont pas « genrées », dans la fonction publique, et rien ne permet d'opérer des variations « genrées » de traitement. Mais il reste le problème des congés et de l'avancement dans la carrière. Il faut prendre des mesures pour compenser l'inégalité due à la maternité notamment (congé paternel, place de crèches, etc.).

Outre des mesures institutionnelles pour rétablir l'équilibre des carrières, il faut aussi prendre des mesures pour s'assurer de la parité dans la répartition des postes d'encadrement et l'attribution des postes à profil, compte tenu du fait que 70 % des enseignants du premier degré, en France, sont des enseignantes.

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

Nous souhaitons créer une véritable médecine du travail pour les enseignants, du premier comme du second degré. Comme sur nombre d'autres mesures, il faut le mettre en œuvre par une véritable concertation avec l'ensemble des partenaires impliqués. Il y a trop longtemps que ce manque est criant dans l'éducation nationale française.