

Economies ou transition écologique, l'Education nationale a choisi !

La voiture faute de mieux

Avec 90% des salarié-es qui utilisent leur voiture pour aller travailler selon l'INSEE, c'est environ 29% des émissions de gaz à effet de serre de la France qui sont dus à l'automobile.

La hausse du prix des carburants rend ce mode de transport de plus en plus coûteux pour les agent-es qui subissent de plein fouet la faiblesse des salaires. Les trajets domicile-lieu de travail en transports en commun sont impossibles dès qu'on sort des centres urbains.

Alors que le prix du logement dans les centres urbains contraint de nombreux ménages salariés à s'en éloigner et à devoir allonger les distances de déplacements professionnels, l'Education nationale suit le mouvement sans se questionner.

Suppressions de postes et éloignement

L'obtention d'une mutation est depuis longtemps laborieuse voire impossible dans certaines académies ou départements, or les suppressions de postes continuent de plus belle avec 1500 postes en moins à la rentrée 2023.

Quand le mouvement est bloqué faute de postes, les personnels contraints de travailler dans des académies éloignées de leurs proches rajoutent à leurs déplacements quotidiens des longs trajets les week-ends et pour les vacances. Car le ministère des transports a aussi pris soin d'augmenter les prix du train et de fermer des lignes ferroviaires.

Pour la même raison, le délai d'obtention de postes fixes s'éternise et les collègues peuvent passer de longues années en tant que TZR sur des zones de plus en plus étendues selon les académies et parfois sur plusieurs établissements. Et la recherche d'un logement pérenne proche du lieu de travail devient un objectif de plus en plus improbable.

Des transports en commun publics, gratuits et partout !

Les zones périurbaines et rurales doivent permettre les déplacements en transport en commun que ce soit par la route ou le rail, comme sur tout le territoire. La gratuité des transports est une revendication à porter parmi nos conditions de travail : accessibilité, connexions, fréquence, multiplication des itinéraires par la réouverture ou la création de lignes là où c'est nécessaire.

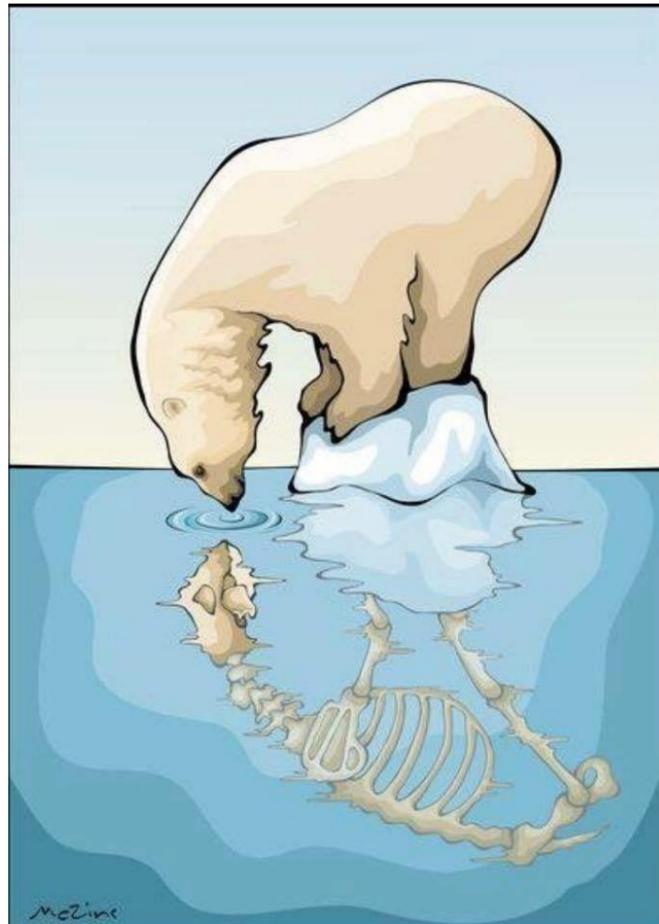
Les premiers résultats des bilans « bas carbone » dans l'Education nationale montrent que les plus grosses émissions de gaz à effet de serre des établissements scolaires hors centres urbains sont dus aux déplacements des personnels et des élèves. Pour autant, 4 millions d'élèves vont à l'école en transport en commun, 83% des usagers sont pour la gratuité des transports. Celle-ci est effective dans 376 communes, et partielle dans d'autres comme Paris ou Lyon qui la propose pour les transports scolaires.

Réforme Macron et bilan carbone

Comment ne pas enfin pointer le recul évident du gouvernement sur la justice sociale et écologique, quand le pouvoir exige des salariés d'allonger de deux ans la routine des transports en voiture dans ces conditions ? La lutte contre la casse du système des retraites est aussi une lutte écologique et pour une transition climatique digne de ce nom.

La revendication pour les transports en commun est une revendication de réduction des inégalités sociales et territoriales, pour le lien social qui peut se tisser chaque jour entre usagers, pour le droit de circuler librement en réduisant la pollution.

Nous appelons les personnels à poser la question des transports en commun en Heures et Réunions d'information syndicale, à travailler des revendications avec les parents d'élèves, à demander via les Conseils d'établissements aux DASEN et aux recteurs d'intervenir auprès des Collectivités Territoriales responsables des transports en commun, et à construire les solidarités pour gagner des transports en commun synonymes du droit à vivre et pas seulement de pouvoir d'achat.



Dispensé de timbrage **Brest CTC** Déposé le 09/06/202

SUD éducation **29** **PRESSE** DISTRIBUÉE LA POSTE

2, rue Amiral Nielly 29200 Brest

Solidaires Union Syndicale

Brest 2 Rue Amiral Nielly **Quimper** 33 Av de la Libération **Morlaix** 33 Av de la Libération
29@sudeducation.org ☎ 02 98 05 12 93. **site** <http://sudeducation29.infini.fr>

Etude d'imPACTE Une attaque contre nos statuts

On nous présente le Pacte comme des heures supplémentaires (mal) rémunérées si les enseignant-es acceptent de nouvelles missions. Il s'agit pourtant d'abord et surtout d'une attaque contre notre statut de fonctionnaire. En établissant un catalogue de missions à accomplir, que chaque agent-e pourrait choisir parmi un panel de propositions, chose inédite dans l'Education nationale, on introduit une pratique bien éloignée des valeurs du fonctionnaire pour qui les missions de service public ont en principe une valeur universelle (on ne choisit pas ce qu'on doit faire pour rendre un service au public).

Dans la Fonction Publique, nos statuts garantissent un droit à la carrière c'est-à-dire un salaire établi en fonction d'une grille indiciaire qui évolue selon l'ancienneté quand on change d'échelon.

Avec le Pacte, le ministère introduit l'idée que la paie sera fonction des missions « choisies ». Ainsi, le travail de base, c'est-à-dire tout de même enseigner, n'est pas suffisant pour toucher davantage. Plutôt qu'augmenter les salaires de toutes et tous (les enseignant-es français-es travaillent déjà de 750 à 900 heures annuelles en moyenne pour 42 000€ en moyenne contre 670 heures pour 87 000€ chez les Allemand-es), le gouvernement choisit de donner des primes à

celles et ceux qui travailleront davantage... Pour gagner plus, il faudra travailler plus. En introduisant un panel de missions au choix et une rémunération au choix, le statut de l'agent-e de la fonction publique est remis en cause.

Un outil de "new management"

En signant le Pacte, les enseignant-es seront redevables envers leurs chefs (que ce soit dans le second degré ou dans le premier où la loi Rilhac a donné malgré elles et eux de nouveaux pouvoirs aux directeurs/trices d'école). En signant le Pacte, c'est-à-dire un contrat, plus possible de refuser certaines choses comme l'organisation de son temps de travail : les missions étant annualisées, ce sera le chef d'établissement qui aura le pouvoir d'organiser leur agenda sur l'année, en complément de l'agenda hebdomadaire défini une fois par an.

Ce sera également la mise en concurrence des personnels pilotée par les chefs d'établissement, auxquels on demandera de contrôler la mise en place des missions et d'évaluer leur bonne réalisation. Une brique supplémentaire donc vers un management encore plus agressif.

Sud éducation appelle à refuser de signer le Pacte qui met en danger notre statut de fonctionnaire

Directeur de la publication : Olivier Cuzon
Imp par nos soins n° de CPPAP 0623505227

1er degré

Audit soit qui mal y pense !

Depuis cette année 2023, après l'avoir expérimentée dans quelques départements, le ministère généralise les audits (oups) les évaluations externes d'école à l'ensemble des académies, à raison de 20% des écoles par an, pour, au terme de 5 ans, avoir finalement «évalué» toutes les écoles primaires.

Cette pratique est issue de la loi Blanquer, si mal nommée «de la confiance». Chaque évaluation se déroule en deux temps. Une première phase dite d'«auto-évaluation» concerne bien-sûr les enseignant-es mais aussi toutes les personnes impliquées dans la vie de l'école: agent-es territoriaux/ales (ATSEM, personnel de ménage, de cantine, du périscolaire), parent-es d'élèves, élu-es municipaux, AESH, ... Il s'agit de répondre à un questionnaire plus ou (plutôt) moins ouvert, un cadre de réflexion contraint, choisi par l'administration (comme les Constellations...), visant à dégager un maximum de données sur l'école et son environnement, mais surtout son fonctionnement propre et ses résultats.

Pour les enseignant-es, ce temps d'«auto-évaluation» est pris sur le temps de formation continue ou les concertations. On voit là le peu de cas que l'administration fait du droit à se former... hors Constellations, bien-sûr ! (appauvrissement continu des contenus et du nombre de modules, imposition des thèmes et sujets... Ce n'est plus de la formation, mais de la conformation !).

La seconde phase, dite «évaluation externe», commence par une visite des locaux scolaires par l'équipe évaluatrice, un-e IEN, des CPC ou personnels de direction. Puis iels reviennent à l'école après avoir produit une première analyse pour rencontrer les «auto-évalués» et mener avec elleux des entretiens, individuels ou à plusieurs (un-e enseignant-e de chaque cycle par exemple). À la suite de quoi un rapport oral puis écrit et rendu, communiqué à l'école et à l'administration. Il fixe les points à améliorer et les objectifs à atteindre.

D'où est sortie cette perversion de l'évaluation d'école ?

Malgré trois annexes, le document-cadre n'indique pas l'origine idéologique de cette récupération d'une vieille revendication syndicale (évaluation collective et non individuelle) et de son dévoilement. Pourtant l'idéologie source n'est ni nouvelle ni issue du cerveau blanquérien. Elle a un nom: le New Public Management (en Anglais et avec majuscule, ça fait plus startup nation!). C'est une pratique néolibérale visant à gérer les Services Publics comme des entreprises privées, afin de les rendre rentables et productifs (et privatisables?), avec un goût prononcé pour les indicateurs chiffrés, quantifiables et (soit-disant) comparables. Le NPM (New Public Management) sévit déjà depuis longtemps dans la Police, à Pôle Emploi (ou quel que soit son nom), à l'Hôpital, etc... Et donc débarque aujourd'hui officiellement dans les écoles primaires.

Ces pratiques d'auto-évaluations et de fixation d'objectifs remontent aux années 40. D'anciens cadres nazis créèrent une école de management qui eu très vite un grand succès... chez les patrons. Un de leurs slogans favoris: faire mieux avec moins. Et une de leurs pratiques-phare: la pratique de l'auto-évaluation et la fixation d'objectifs, faisant reposer la responsabilité au plus près des travailleurs/euses. Objectif non atteint ? C'est la faute du/de la salarié-e ! (lire l'essai de Johann Chapoutot: Libres d'obéir - Le Management, du nazisme à aujourd'hui).

Perversité de l'autoévaluation

La perversité de l'auto-évaluation (ou prétendument telle) se situe là : quand les équipes pédagogiques auront identifié forces et faiblesses de leur travail, iels recevront l'objectif à atteindre, avec la «liberté» des moyens pour l'atteindre. Mais le jeu est faussé: les fixeurs/euses d'objectifs sont aussi ceux qui réduisent la liberté pédagogique, qui

ferment des classes, suppriment des postes de remplaçants, dans les RASED, mettent en place des PIAL inhumains, bloquent les salaires, démolissent la formation initiale et continue, se refusent à la mixité sociale, gavent les écoles confessionnelles d'argent public...

Et si l'objectif fixé n'est pas atteint ?

Si l'objectif n'est pas atteint, haro sur l'enseignant-e, ce gueux, ce fainéant, ce galeux qui se goberge de vacances plutôt que de faire réussir ses élèves! Et que je lui remets une louche de Constellations, et que je lui sucre sa prime au mérite (ou ses briques de pacte) et que je baisse le classement de l'école. Car malgré les jurés-crachés ministériels, ça finira par arriver, les classements, comme dans le secondaire...

À quoi ou plutôt à qui cela va-t-il servir ? Aux élèves ? Sûrement pas, si la dégradation du service public se poursuit, on voit mal comment sans diversité pédagogique, toujours plus nombreux/euses par classe, avec des enseignant-es au métier dégradé, de plus en plus vieux et / ou précaires, leur situation pourrait s'améliorer. Les évaluations internationales continueront de trouver notre système scolaire très inégalitaire.

Aux enseignant-es non plus. Les débutant-es seront affecté-es sur des écoles difficiles où atteindre les objectifs relèvera du miracle. Et l'ambiance en salle des maître-ses: qui sera le maillon faible qui n'aura pas permis d'atteindre l'objectif ? (Poids supplémentaire sur les épaules des directeurs.rices qui peuvent se trouver en situation de recruteur...).

Le ministère sûrement, qui va ainsi se doter d'une batterie redoutable d'indicateurs chiffrés pour classer, trier, récompenser et punir, distribuer les bons points (pardon, les «privileges», puisque c'est la dernière «mode» dans les écoles...) et les bonnets d'âne. On voit que la rémunération au mérite a trouvé les outils pour s'installer et fonctionner à plein régime !



Résister collectivement

La priorité est d'organiser une résistance collective et d'en informer le syndicat. Sur une circonscription, comme tou-ttes les enseignant-es de toutes les écoles de la circo de Lanta (31) qui ont collectivement signé une motion de refus. Dans son école, en Conseil des Maîtres ou en Conseil d'Ecole. Individuellement, si l'on se retrouve isolé-e, il semble indispensable de commencer par en informer SUD éducation.

Y aura-t-il des sanctions ? Nous manquons de recul, nous avons peu d'information mais pour l'instant, nous ne connaissons pas de cas de collègue sanctionné-e. Ce processus est un nouveau pas vers la marchandisation des services publics. L'administration dégrade jour après jour nos conditions de travail et de vie, notre statut de fonctionnaire, l'attractivité de notre métier. Et qui va rallonger notre temps de travail...

Nous le réaffirmons haut et fort: l'école n'est pas une entreprise! Refusons qu'elle soit (mal)traitée

Mouvement intra 1er degré Des recours sont possibles

Les résultats du mouvement intra 1er degré sont tombés ce mercredi 7 juin.

Depuis que le mouvement a été sorti du champ de travail des commissions paritaires, il est plus opaque que jamais.

Sud éducation dénonce à nouveau cet état de fait, qui ouvre la porte à l'arbitraire, et milite pour plus de transparence. Heureusement, des procédures de recours existent encore. Si vous n'avez pas obtenu le poste que vous demandiez, ou si vous avez été affecté-e sur un poste que vous n'aviez pas demandé dans vos vœux, écrivez une lettre à la DASEN sous couvert de votre IEN de circonscription, et envoyez là par mail à l'adresse : ce.mvt1d29@ac-rennes.fr avec copie au syndicat.

Si vous bénéficiez d'une bonification (mesure de carte scolaire, situation de handicap...), précisez dans la lettre et le mail que vous mandatez Sud éducation pour vous représenter et mettez le syndicat en copie du mail (29@sudeducation.org).

Projet de fusion des AESH/AED

Les personnels AESH sont particulièrement maltraités par l'Éducation nationale : avec les PIAL et la logique de mutualisation leurs conditions de travail se sont dégradées tandis que le ministère leur refuse toujours un vrai statut de la Fonction publique et un vrai salaire. Le ministre Pap Ndiaye nie le fait que les AESH sont des spécialistes de l'adaptation scolaire et des compensations pédagogiques du handicap.

La Conférence nationale du handicap s'est tenue le 26 avril sans les AESH. Pourtant une série d'annonces bouleversant leur métier en sont sorties : le remplacement des PIAL, la transformation du métier d'AESH et de l'accompagnement spécialisé.

Un PIAL 2.0

À en croire les annonces faites à l'issue de la Conférence, dont on ne peut dire à l'heure actuelle si elles seront suivies d'effet ou non, les PIAL seront remplacés par des "pôles d'appui à la scolarité" renforcés d'un-e professeur-e spécialisé-e dont les missions seront d'accueillir les familles, d'assurer le suivi des élèves en situation de handicap et d'évaluer leurs besoins. Néanmoins la logique de mutualisation n'est pas abandonnée. Au contraire, ces nouveaux pôles continueront d'organiser la mutualisation des moyens et auront pour mission de déployer et de coordonner des aides techniques, humaines et l'accompagnement par les professionnels du médico-social. Le ministère veut mettre en place des PIAL 2.0 qui devront coordonner non seulement l'aide humaine prise en charge actuellement par les AESH, mais également l'accompagnement médico-social de l'élève. Pourtant, les personnels font le constat, sur le terrain, que le PIAL est un échec : les moyens sont insuffisants et les personnels qui coordonnent les PIAL ne sont pas en mesure de remplir leurs missions à l'échelle de plusieurs écoles et établissements scolaires. Une nouvelle fois, le ministère est à la recherche d'outils de gestion pour en faire toujours plus avec des moyens toujours insuffisants.

À chaque ministre sa nouvelle idée pour faire passer la pénurie de moyens pour de l'innovation. Ce sont les élèves et les personnels qui en pâtissent.

Une attaque contre les AESH et les AED

Les attaques à l'encontre des AESH ne s'arrêtent pas là puisque le ministère annonce la destruction du métier d'AESH et de l'accompagnement spécialisé d'ici 2027 : il compte fusionner les fonctions d'AESH et d'assistant-es d'éducation (AED) dans un même métier d'accompagnant-e à la réussite éducative. Ces "accompagnant-es à la réussite éducative" devraient, selon les informations diffusées dans le dossier de presse de la conférence nationale du handicap, assurer l'accompagnement des élèves sur un périmètre encore plus étendu : sur le temps scolaire et périscolaire, sur une zone géographique étendue, avec une nouvelle fois la question de la mutualisation à marche forcée des moyens. Le gouvernement fait le pire choix pour les personnels AESH et les élèves. Il considère les AESH et les AED comme des pions, sans compétences professionnelles, sans spécialisation. SUD éducation le répète : les personnels AESH sont des spécialistes du handicap dans le cadre scolaire. Leurs missions ne s'arrêtent pas en classe : les personnels AESH préparent des adaptations pédagogiques, conçoivent des supports pédagogiques, participent aux concertations avec les autres membres de la communauté éducative. Les obliger à prendre en charge le périscolaire pour bénéficier d'un salaire à temps plein revient à sacrifier toutes ces missions pourtant essentielles à la réussite des élèves en situation de handicap.

SUD éducation demande un réel statut pour les AESH et les AED intégré à la Fonction publique, des augmentations de salaire, et de réels moyens pour l'éducation spécialisée.