



Etats généraux de l'Education Prioritaire – FSU

Seine-Saint-Denis

Mardi 12 janvier 2021

Propositions concernant les moyens et le périmètre

- **Nécessaire transparence des critères de labélisation**

La labélisation ne doit pas être contingentée.

Elle doit répondre à des critères précis, transparents et connus de toutes et tous. L'attribution de moyens non fléchés (HSE par ex) utilisés sans aucune transparence peut créer de vives tensions au sein des équipes. Il nous semble important de rappeler que la transparence est indispensable à une gestion saine des établissements (néo-management).

Concernant la prise en compte du taux de boursiers, la dématérialisation de la procédure de bourse a pu provoquer une forte baisse du taux de boursiers dans certains établissements.

Etre attentif aux effets de seuil.

Le fait que les établissements privés sous contrat puissent bénéficier d'une partie des budgets précédemment alloués à l'EP scandalise car ils sont les premiers destructeurs de la mixité sociale.

- Besoin de **temps de concertation** à la disposition des équipes (sans pression verticale)
- Besoins non spécifiques mais renforcés à l'EP : **effectifs limités, des moyens RASED, des formations adaptées aux besoins des équipes ...**

Enfin, de façon générale, il est pointé que l'Ecole ne peut pas porter seule le combat pour la réussite de tous et tous et qu'**il faut des services publics forts**. Le « vampirisme social » qui consiste à extraire/exfiltrer les meilleurs élèves pour les mettre dans d'autres établissements casse également la mixité.

Ce qui ressort de l'atelier, c'est le besoin de se mettre rapidement en lutte pour lutter contre la destruction de l'EP.

Propositions pour favoriser la stabilité des personnels

- Conditions de travail :

Afin de favoriser la stabilité des équipes, la priorité doit être donnée à l'amélioration des conditions de travail des personnels comme des élèves, dans les écoles et établissements secondaires de l'éducation prioritaire.

Pour cela obtenir :

- une diminution à tous les niveaux des effectifs par classes,
- plus d'enseignant-es que de classes,
- plus d'enseignant-es spécialisé-es,
- du temps de concertation réellement à disposition des collègues accordé via des décharges de service, semblent des enjeux majeurs.

- Salaires/primes/pensions :

Si la prime en REP+ semble encourager certain.e.s collègues à rester dans les écoles qui en dépendent, le dispositif montre plus de limites dans le second degré avec la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires.

Par ailleurs, la question de la pénibilité doit être mieux pris en compte pour stabiliser des personnels expérimentés, notamment en fin de carrière.

A cet effet, nous proposons :

- un trimestre de cotisation supplémentaire puisse être attribué tous les 5 ans d'exercices en EP pour la retraite,
- un allègement du temps de service accordé aux collègues en fin de carrière et ayant exercés en EP depuis plusieurs années (temps partiels payés comme des temps pleins ou à défaut, temps partiels garantissant une retraite à taux plein).

- Mobilité/Logement :

Nous proposons que les bonifications pour 5 ans d'exercices en EP puissent continuer à augmenter au-delà des 5 ans. Ceci permettrait à la fois de favoriser une stabilité au-delà des 5 ans tout en augmentant sur le long terme la mobilité des personnels concernés.

La question d'un accès au logement favorisé est apparue également prioritaire pour stabiliser les personnels, qui cumulent trop souvent des conditions de vie précaires en début de carrière avec des conditions de travail difficile.

- Les exclu.e.s de toute reconnaissance :

De nombreux personnels, comme par exemple les AED dans le 2nd degré ou les personnels de circonscription dans le 1^{er} degré, n'ont accès à aucunes de ces primes, bonifications...

Nous devons lister tous ces personnels et faire campagne pour qu'ils accèdent aux mêmes droits que les enseignant.e.s.

- Médecine du travail :

Si une réelle médecine du travail est nécessaire pour tous les personnels de l'éducation nationale, les conditions de travail spécifiques et le contact avec des publics en plus grande précarité, devrait amener à un renforcement du suivi des collègues en EP.

Propositions concernant les pédagogies au service des élèves

Introduction

Tou·tes les enseignant·es sont amené·es au fil du temps à changer leur manière de travailler en classe, de préparer, d'évaluer, d'aborder les relations avec les élèves... Il s'agit là d'un ajustement quotidien des pratiques, une ingénierie fine pour instaurer une ambiance de travail, maintenir le cap de la classe et des apprentissages, sans oublier le travail hors la classe mené avec les RASED ou les équipes pluriprofessionnelles. En éducation prioritaire, devant les difficultés rencontrées, les collègues le font davantage dans l'urgence et dans un environnement où des tensions de différentes natures existent :

- **une hiérarchie déconnectée du travail réel et source de prescriptions** : dans le 1^{er} comme dans le 2nd degré, les REP+ sont le terrain où les injonctions pédagogiques s'accumulent. Hiérarchies des établissements et inspections sont de plus en plus intégrées dans une logique de *néo-management* (pilotage par les chiffres, mise en place et évaluation de dispositifs temporaires, promotion des réformes et de la *doxa* pédagogique du moment, interventions de partenaires extérieur·es en lien avec la politique de la Ville...).
- **Une quantité de tâches qui augmente** : invisibilisation d'une grande partie du travail. La difficulté à exercer son métier et à mettre les élèves en situation de réussite, en dépit des efforts consentis, génère souvent chez les enseignant·es un sentiment d'impuissance voire de culpabilité.

Face à ce constat : 2 pistes de réflexion

1. Reprendre la maîtrise du temps, le goût et le plaisir du commun

Trop souvent, la formation et la hiérarchie construisent le même schéma, celui de l'harmonisation des pratiques, une piste de travail collectif fréquemment proposée aux équipes. Avoir des réponses identiques à certaines difficultés aiderait à les surmonter : rituels d'entrée en classe, de mise au travail, mêmes réponses aux actes d'incivilités... Mais l'harmonisation ne tient pas. Il ne peut y avoir de réponses identiques, seulement des réponses communes.

De fait, les enseignant·es sont demandeur·euses d'un **vrai collectif de travail**. Dans le 1^{er} degré, où le travail en équipe est plus ritualisé, des pressions récentes ont conduit les enseignant·es de REP et de REP+, particulièrement en CP et CE1, à adopter les mêmes outils (manuels) et les mêmes progressions, ce qui n'est pas la même chose que de **réfléchir ensemble ou construire des outils ou des projets de manière collective**... Dans les établissements, le travail collectif, ce sont des réunions ! Projets qui ne recouvrent que peu l'activité en classe et viennent en surplus : « *harmonisations* », mise en place technique des réformes... Ce collectif impulsé par l'administration n'apporte pas de ressources pour le quotidien de la classe.

Le métier d'enseignant·e est un métier de conception et non d'exécutant·e. La hiérarchie doit cesser de prétendre imposer les bonnes méthodes. Les équipes sont en mesure de construire par elles-mêmes leurs pratiques en les croisant avec les travaux de recherche (sociologie, sciences de l'éducation). Cela implique de repenser la formation initiale et continue des enseignant·es en lien avec l'université, l'enseignement supérieur et la recherche.

Le **temps de concertation** est essentiel pour les collègues qui travaillent dans les réseaux d'éducation prioritaire. La pondération en REP+ est un levier important qui institutionnalise du temps pour les équipes. **Il est important que ces temps, de concertation ou de formation, restent à la main des équipes pour réfléchir et résoudre les problèmes pédagogiques et de vie scolaire et ne soient pas détournés par l'institution.**

2. Il n'y aura pas de démocratisation de la réussite scolaire sans une politique d'investissement à la hauteur des enjeux : l'exemple des effectifs et du « Plus de maîtres que de classes »

Dans le 1^{er} degré, l'expérience des « Plus de maîtres que de classes » a été une réussite. Les enseignant·es concerné·es ont apprécié la dynamique des échanges pédagogiques que ce dispositif a générée. Jean-Michel Blanquer ayant décidé unilatéralement de concentrer les moyens sur les dédoublements de classes, les PDMQDC ne sont plus qu'environ 500 à la rentrée 2020. Or, selon une étude publiée par le *Journal of the European Economic Association* (N° de décembre 2018), l'utilisation d'un·e second·e professeur·e ou d'un·e assistant·e, ce qu'on appelle en France un « Plus de maîtres que de classes », a un impact très positif sur les résultats scolaires des enfants de milieux défavorisés (une piste pour le 2nd degré ?). Par ailleurs, **il est important que les élèves puissent travailler en groupes à effectif réduit et que les dotations soient abondées à la hauteur des besoins pour permettre le dédoublement des classes de façon régulière.**

Conclusion

La FSU doit continuer de demander une forte réduction des effectifs par classe en éducation prioritaire à tous les niveaux : aucune classe ne devrait y dépasser un effectif de 20 élèves. Il n'y aura pas de démocratisation de la réussite scolaire sans une vraie politique d'investissement dans l'éducation.

En parallèle, le pilotage par les évaluations et les stratégies pédagogiques injonctives doivent être abandonnés. Cela implique de doter suffisamment les écoles et établissements en enseignant·es pour permettre une diversification des pratiques, et non de financer les baisses d'effectifs par classe au détriment d'autres dispositifs. C'est à cette seule condition que les enseignant·es retrouveront enfin le plaisir de la pédagogie libérée des contraintes et des prescriptions institutionnelles.

Propositions concernant les équipes pluri-professionnelles

Les constats

Des équipes fragilisées car incomplètes

Exemple des équipes de rased dont les enseignants spé ou les PsyEN ne sont jamais remplacés, de nombreux postes sont vacants et cela crée des problèmes pour le suivi. Il faut des équipes renforcées, complètes en EP.

La question des temps institutionnels

Dans le primaire ce sont des temps qui ne sont pas sur le temps de travail et qui sont donc dépendant de la volonté de chacun, ce qui entraîne des problèmes de liaison, de temps, pour le travail collectif et le travail en équipe.

Dans le second degré les réunions sont plutôt institutionnalisées mais quand elles le sont, l'administration veut avoir un certain contrôle, un pilotage... Les CPE ont vu disparaître leurs réunions communes de bassin/district puis à nouveau autorisées avec une forme de contrôle au niveau académique. Puis finalement, les personnels ont réussi à reprendre la main mais cela peut basculer à nouveau.

Pérennité des équipes

Il faut permettre la pérennité des équipes, créer de la stabilité. Il y a un temps nécessaire pour faire sa place.

Les problèmes de locaux

Dans le second degré mais aussi dans le premier degré, des problèmes de locaux (par ex un même bureau pour tous oblige à une répartition dans le temps), avec pour conséquence notamment d'empêcher les temps d'échange.

L'empiètement de personnels hors EN qui entrent dans l'école sur des missions qui sont les nôtres, souvent des associations ou des fondations qui touchent des subventions :

- Prise en charge des collégiens ou lycéens exclus (quand il n'y a pas d'exclus, il faut en fournir...)
- Le bien-être à l'école
- Les médiateurs prévention violence, scolaire etc. Brigade de la région
- Coaching, tutorat

Il y a un mélange des genres, qui brouille les missions des uns et des autres

Les revendications

- Des **postes** à la hauteur des besoins (PsyEN EDA et EDO, postes RASED, AS, infirmières, CPE), pour des équipes complètes, et renforcées en EP
- Des **personnels formés** (temps de formation pour les contractuel.le.s, formation continue de qualité, et adaptée aux besoins de terrain)
- Des **locaux** adaptés
- Des **temps institutionnels** pour travailler en équipe pluri-pro et en collectif
- Des **indemnités pour tous** les personnels
- Des décharges/des pondérations/**prise en compte des effectifs** (la pondération n'existe pas pour tout le monde)
- Permettre aux collègues de **reprendre la main sur leur métier**
- **Refus des recours aux externalisations**