

Syndicat National des Ecoles

Le syndicat du 1^{er} degré



Quelle école pour réussir ?

État des lieux,
perspectives et propositions.



ENSEIGNER C'EST S'ENGAGER.

Syndicat National des Écoles

« Notre plateforme de 2015 a permis au SNE d'engager des progrès importants pour l'école républicaine. Sept ans plus tard il convient de dresser un état des lieux , de compléter et hiérarchiser les priorités qui doivent être celles de notre syndicat. Cette nouvelle profession de foi est fidèle aux expressions collectées sur le terrain et dans nos congrès. Philippe Ratinet revisite ici nos fondamentaux et y ajoute la verve de sa jeunesse. Puisse ce manifeste entraîner l'adhésion et augurer du meilleur pour notre école! »

Pierre Favre
Président du SNE de 2012 à mai 2019

« L'École de la République est vilipendée, accusée de tous les maux. Pourtant l'institution n'a jamais été aussi exigeante vis-à-vis de ses enseignants à qui l'on demande de panser les plaies d'une société malade, alors que dans le même temps, elle n'a jamais été aussi laxiste sur les contenus d'apprentissage des élèves et l'accès aux diplômes.

Il est temps de se poser les bonnes questions, de ne pas continuer à opérer des choix irrationnels et inefficaces, mais de donner les moyens aux professeurs de faire leur métier : enseigner, c'est-à-dire transmettre des valeurs et des connaissances. Les termes d'effort, de mérite, de récompense, de sanction ne doivent plus être tabous, afin de permettre à notre jeunesse de retrouver le plaisir de progresser et la satisfaction du devoir bien accompli. »

Laurent Hoefman
Président du SNE

SOMMAIRE

1. ÉTAT DES LIEUX

Préambule	4
- Pour les élèves.	5
- Pour les enseignants.	9
- Pour l'École.	13

2.NOS PROPOSITIONS POUR L'ÉCOLE

- Mesures pour les élèves	17
- Mesures pour les enseignants	24
- Mesures pour l'École	37

Préambule

L'école de la République va mal. C'est le constat que l'on peut tirer des enquêtes internationales sur le niveau de nos élèves. Le niveau baisse. Ce mouvement s'accroît et touche désormais les meilleurs éléments comme les autres. Il débute avec l'entrisme de parents qui pèsent toujours plus sur nos pratiques et qui essaient même d'influer sur le contenu de nos enseignements. Ce poids c'est celui de la faiblesse de notre institution, de la réduction de son importance et de sa reconnaissance sociale. C'est enfin un constat que l'on peut tirer lorsque l'on écoute les enseignants, lassés et fatigués d'une hiérarchie infantilisante, d'ordres et contre-ordres à répétition, de toujours plus de missions à remplir, de toujours moins d'appui ou de suivi personnalisé, d'une carrière qui se déroule sans que les engagements spécifiques soient reconnus ou valorisés.

Ce tableau, pour noir qu'il soit, n'est pas inéluctable. Pour s'en extraire, l'École doit oser s'orienter vers la réussite. Celle des élèves, mais pas seulement. C'est le projet que le SNE, syndicat d'enseignants du premier degré, présente ici.

1.1. Pour les élèves.

Les élèves du XXIème siècle ne sont pas moins intelligents que ceux du XXème. Mais alors, pourquoi s'avèrent-ils moins performants que leurs aïeux ? Nos derniers congrès ont fait émerger ici quatre pistes.

Améliorer les conditions de travail des élèves : repenser l'inclusion.

Nos élèves ont-ils la possibilité de travailler dans des conditions satisfaisantes, avec un maître qui puisse être là pour les aider quand ils en ont besoin ? Le nombre d'élèves par classe joue beaucoup pour ou contre cela. De multiples études¹ l'ont déjà souligné. Un facteur nouveau a considérablement dégradé les conditions de travail des élèves.

Le choix de la fin du XXème siècle, puis du début du XXIème a été de mettre en place l'universalité de l'accueil de tous les enfants à l'école. L'ambition est belle, mais la réalisation a pêché. C'est là l'une des principales causes de souffrance au travail pour les enseignants.

L'intégration se fait généralement sur la base de notifications très détaillées, établies par des équipes pluridisciplinaires. Mais, parfois, elle contraint l'école à accueillir un enfant au mépris de ce pour quoi on va à l'école : certaines pathologies sont difficilement conciliables avec les contraintes et les objectifs de l'école, il faut le reconnaître et faire preuve de discernement plutôt que d'une obstination aveugle. Mais surtout, bien souvent, les décisions ne sont pas suivies : manque d'AVS, absence de place en ULIS, refus des parents... Dans ces cas, la variable d'ajustement est l'enseignant. A sa charge d'accueillir "quoi qu'il en coûte". Or, le prix est exorbitant : absence de soin pour l'enfant accueilli, violences subies par les autres élèves et parfois pour l'enseignant, détérioration du climat

¹ IPP, note n°28 (28/09/17) – «classes à petits effectifs : efficaces pour les plus défavorisés » Bressoux 2017...

de l'école, des relations avec les parents, conséquences en cascade sur les enseignements...

Le SNE s'oppose fermement à cette dérive.

Dans le cas où les notifications ne sont pas suivies ou pourvues, l'accueil de l'élève concerné ne doit pas être automatique, mais soumis à l'avis du conseil des maîtres qui sera souverain, à l'instar de ce qui se pratique déjà pour les maintiens. Le cas échéant, de manière exceptionnelle et provisoire, l'État doit donner la possibilité aux parents de garder leur enfant via une autorisation d'absence pour garde d'enfant non accueilli comme on a su le faire lors de la période « Covid ».

Le manque de moyens, de concertation, la course au toujours plus, mais surtout la définition même de ce que devrait être l'inclusion, tout a concouru aux dommages que nous constatons aujourd'hui tant chez nos élèves que chez les professeurs des écoles. Il nous faut aujourd'hui y remédier.

Assurer un accueil et des conditions de travail convenables pour tous les élèves serait aider chacun à apprendre et à développer ses capacités.

Recentrer les contenus des programmes.

L'école a aussi été chargée de régler tous les maux de la société ou presque. A chaque problème son éducation à... Sensément bien informés grâce à un saupoudrage, nos élèves sont supposés être prêts à affronter le monde qui les attend. Mais ont-ils encore le temps d'étudier sereinement le français et les mathématiques, ces deux bases qui permettent, une fois



maîtrisées, de comprendre, d'estimer, de juger, de décider ? Recentrer les programmes permettrait de mieux approfondir ce qui est enseigné

Promouvoir la France et la citoyenneté

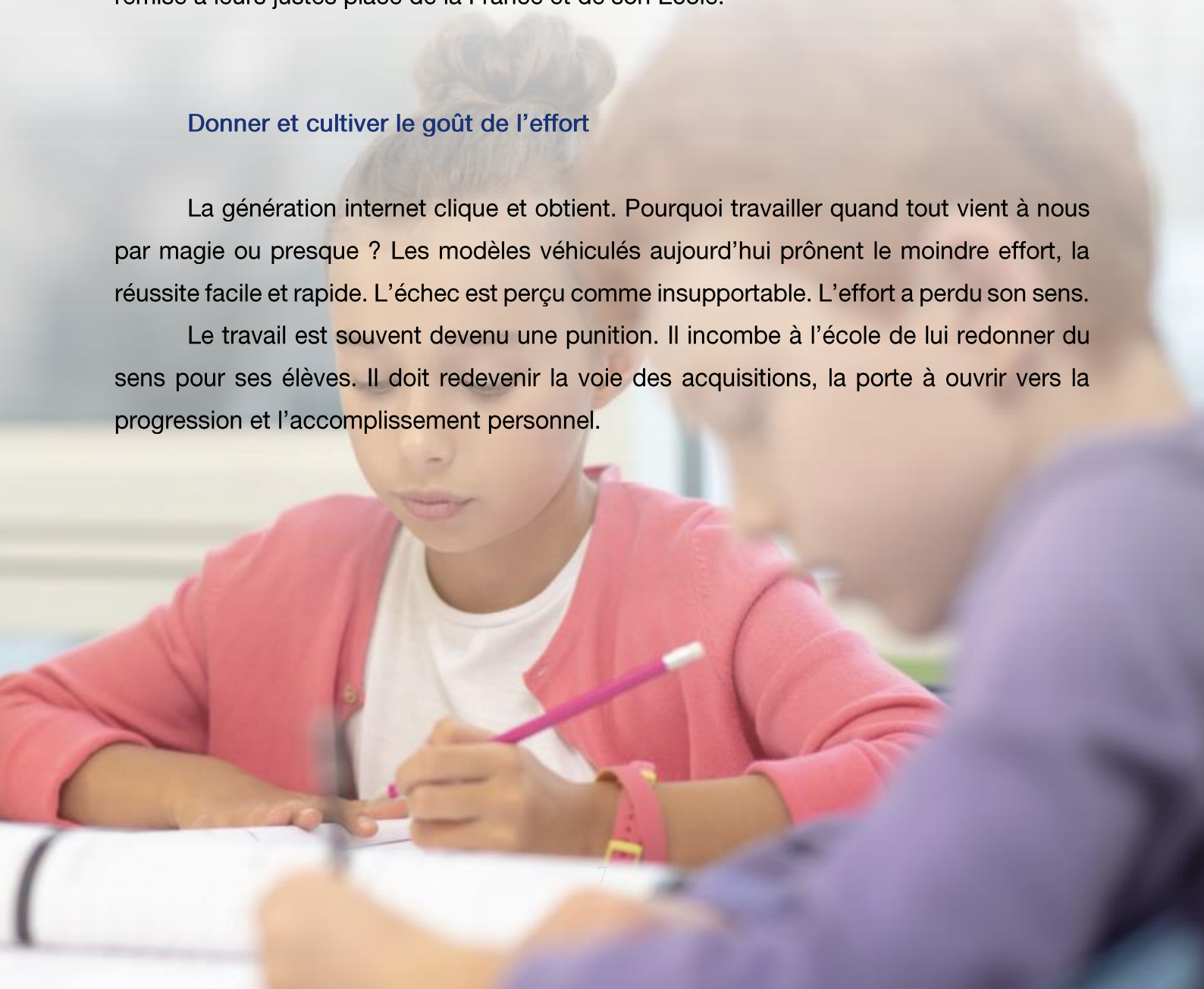
Notre communauté nationale est devenue fragile. Notre école aussi. Elle est jugée, critiquée et attaquée de toutes parts. A force de se plier aux desiderata et injonctions des uns et des autres, ses convictions sont mises en doute, sa valeur est amoindrie. Il lui revient d'essayer de remédier à ce mouvement en réaffirmant les valeurs de la France, en soulignant ses réussites, sans gommer ses travers.

La promotion de la France, l'affirmation de son histoire, la défense de sa communauté protégeront les futurs citoyens des idées trop simplistes et participeront à la remise à leurs justes place de la France et de son École.

Donner et cultiver le goût de l'effort

La génération internet clique et obtient. Pourquoi travailler quand tout vient à nous par magie ou presque ? Les modèles véhiculés aujourd'hui prônent le moindre effort, la réussite facile et rapide. L'échec est perçu comme insupportable. L'effort a perdu son sens.

Le travail est souvent devenu une punition. Il incombe à l'école de lui redonner du sens pour ses élèves. Il doit redevenir la voie des acquisitions, la porte à ouvrir vers la progression et l'accomplissement personnel.



1.2. Pour les enseignants.

Bien qu'au cœur de l'École, les enseignants, et plus encore ceux du premier degré, se sentent délaissés, déconsidérés. Le moral de la profession est au plus bas alors que l'engagement réclamé par notre institution est au plus haut. Il va bien falloir sortir de ce paradoxe. La tâche s'annonce d'ampleur.

Dans les faits, les Professeurs des Écoles (PE) sont déconsidérés par une hiérarchie particulièrement verticale et souvent infantilissante. Leurs besoins de formation, de mobilité et de protection sont secondaires face à une institution qui tend trop à d'abord assurer sa pérennité et sa tranquillité de fonctionnement avant de se préoccuper de ce que vivent ses agents.

Les PE sont déconsidérés socialement. Ils sont souvent perçus comme des profiteurs qui souhaitent par-dessus être en vacances. Les parents se sentent légitimes à les juger, à les condamner jusque dans leurs méthodes pédagogiques.

Ils sont aussi déconsidérés par une rémunération devenue indigne du niveau de formation exigé d'eux tant elle se place en-deçà de celles des collègues du second degré que de celle des collègues du premier degré dans le reste de l'OCDE.

Revaloriser tout au long de la carrière

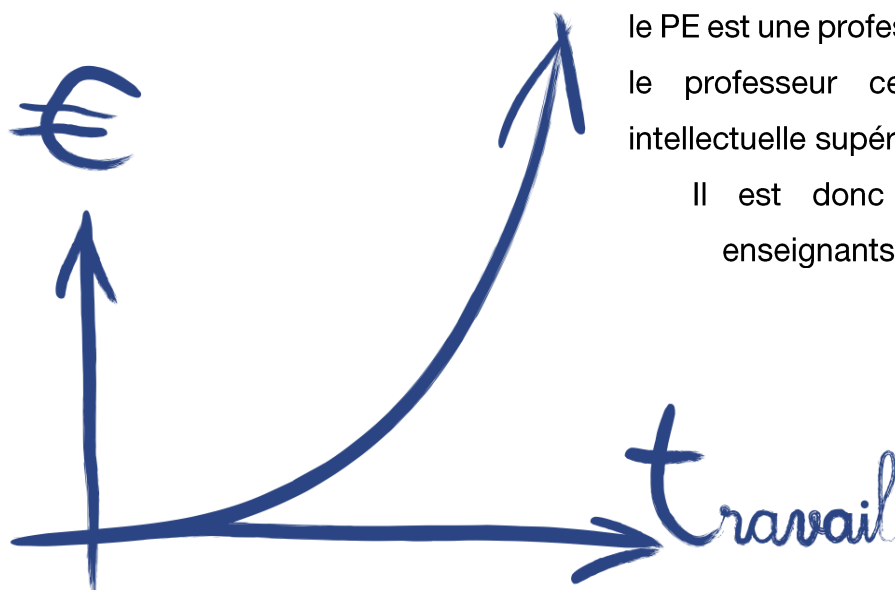
Les enseignants français sont rémunérés aujourd'hui à peine au niveau moyen de leurs confrères de l'OCDE. Une réévaluation globale des enseignants est donc indispensable si l'on souhaite attirer des candidats de valeur vers nos professions. Mais cela ne s'arrête pas là.

L'enseignant du premier degré primaire occupe la situation la moins enviable de toutes. C'est lui qui effectue le plus d'heures face aux élèves en classe. Il tient le rôle de la vie scolaire du 2nd degré, accueille et accompagne entrées et sorties au quotidien, soigne quand c'est nécessaire... Voilà des années que sa charge de travail ne cesse de croître. Le PE est recruté au même niveau que les professeurs certifiés. Il bénéficie de la même grille indiciaire que celle de ses collègues du second degré. Le parallèle s'arrête

malheureusement là. Le PE ne peut profiter de quasiment aucune indemnité ou heure supplémentaire.

De plus, les rares fois où elles lui sont reconnues et possibles, ses heures supplémentaires lui sont bien moins bien rémunérées que celles du second degré. Difficile d'être reconnu socialement important dans de

telles conditions. L'INSEE pointe parfaitement cette situation anormale. Depuis son classement des catégories socioprofessionnelles de 2003, le PE est une profession intermédiaire, alors que le professeur certifié est une profession intellectuelle supérieure.



Il est donc urgent de réévaluer les enseignants et plus encore les professeurs des écoles afin que ces spécialistes des jeunes élèves soient rémunérés à la juste hauteur des missions qui leur incombent, missions sans la réussite desquelles tout le reste

de l'édifice de notre Éducation nationale ne peut

espérer se construire.

Mieux protéger les enseignants

Les enseignants du premier degré, bien que faisant partie d'une équipe, exercent seuls dans leurs classes. Ils voient ou reçoivent des parents d'élèves chaque jour. Tout au long de journées parfois sans réelle pause, y compris à midi, les PE sont en permanence en première ligne. En cas d'incident, ils se retrouvent trop souvent livrés à eux-mêmes. Les PE sont alors souvent mis en accusation avant d'être écoutés. Leurs seules réelles

possibilités d'assistance émanent alors de leur éventuelle assurance professionnelle ou de leur syndicat. Comment exercer sereinement sa mission dans de telles conditions ?

Il existe pourtant différents moyens et dispositifs de protection des enseignants. Pour le SNE, il est indispensable qu'ils jouent enfin pleinement leur rôle. Les enseignants doivent être protégés et défendus effectivement pour ce qu'ils sont : des fonctionnaires d'autorité qui représentent l'État.

Améliorer et promouvoir la mobilité des enseignants du premier degré

Les professeurs des écoles sont nommés au sein d'un département. Ils peuvent théoriquement changer facilement de poste dans ce cadre. Mais celui-ci, au fil des aléas de la vie, s'avère parfois restreint. L'horizon des possibles pour les enseignants qui souhaitent ou doivent changer de poste est alors en partie bouché. Les blocages induits ici sont illogiques.

De même, nombre de collègues qui ne souhaitent plus poursuivre, temporairement ou de manière définitive, leur carrière dans l'Éducation Nationale en sont empêchés pour des raisons de nécessités de service, liées au manque d'enseignants disponibles. Ce n'est certainement pas en forçant des personnes qui ne souhaitent plus enseigner à rester en classe que l'on garantit un enseignement de qualité aux élèves. Il est temps de permettre aux enseignants qui veulent prendre une respiration de le faire. Toutes les parties prenantes de notre institution auraient à y gagner.

Instaurer un suivi plus individualisé

Les enseignants sont des professionnels qui exercent un métier essentiellement solitaire. Cette solitude est exacerbée par un lien distendu avec la hiérarchie, par une méconnaissance des droits, devoirs et possibilités des enseignants, par une ignorance des possibilités d'évolution de carrière qui existent aujourd'hui dans notre ministère et ailleurs. Aujourd'hui, les enseignants éprouvent le sentiment de ne rien maîtriser du déroulement de leur carrière, voire de ne pas pouvoir s'extraire du carcan que peut représenter l'Éducation nationale pour certains.

Des enseignants arrivent alors à exercer un métier qu'ils ne désirent plus, parfois jusqu'à ce qu'ils craquent. Il est donc indispensable de recréer du lien entre l'administration et les enseignants, de redonner de la considération à l'être humain qu'est l'enseignant, de lui permettre d'évoluer.

Mieux former

La formation est un point de débat important qui cristallise bien des tensions. La formation initiale est cruciale. Elle doit donner aux nouveaux collègues en un temps record les moyens de se débrouiller partout et dans toutes circonstances ou presque. Le SNE la souhaite plus pratique, continuée et moins solitaire. Elle ne doit plus oublier les droits et devoirs des futurs fonctionnaires que sont les enseignants. Mieux préparés, plus épaulés, mieux informés, les jeunes collègues vivraient plus sereinement leurs premières années sur le terrain.

La formation continue est aujourd'hui trop subie, peu pertinente pour des collègues parfois tristement réjouis de formations en distanciel qui permettent de vaquer à d'autres occupations pendant que les vidéos défilent. La formation doit être issue de besoins exprimés. Désirée par les collègues, elle gagnera en efficacité. Les enseignants les plus chevronnés qui le désirent pourraient y être associés et ainsi aménager leur fin de carrière. La formation continue doit aussi permettre de s'extraire de sa classe, s'inscrire sur un temps long, plus propice à l'apprentissage.

1.3. Pour l'École.

Améliorer la condition des enseignants et des directeurs, leur permettre de se sentir mieux dans leur métier, donner envie aux meilleurs étudiants de s'orienter vers nos métiers à nouveau perçus comme d'excellence profitera aussi aux écoles et donc aux élèves. Un vent nouveau doit souffler sur l'École et lui redonner sa juste place dans notre société.

Aujourd'hui, l'École est sclérosée. Elle fonctionne aussi bien qu'elle le peut, coincée qu'elle se trouve entre les injonctions parfois discordantes d'une hiérarchie plus ou moins tatillonne selon les territoires, les contraintes budgétaires qui font que certaines écoles mal loties jaloussent leurs voisines plus favorisées, les parents qui se sentent toujours plus de pouvoir sur ce qui n'est à leurs yeux qu'un service dont ils sont usagers... Le résultat se voit dans les enquêtes TIMSS et PISA. Il n'est pas glorieux.

C'est donc bien toute une institution toute entière qu'il faut repenser et remanier pour lui redonner les moyens de réussir.

Donner un statut aux directeurs

Pièce maîtresse du fonctionnement d'une école, le directeur est aujourd'hui, la plupart du temps, partagé entre ses fonctions de direction et d'enseignement. Le directeur est l'interface entre l'école, tous ses partenaires et la hiérarchie. Il est reconnu socialement comme une autorité décisionnelle avec les pouvoirs et moyens qui vont avec. Cette situation est un leurre dont il est indispensable de sortir. Il est plus que temps d'accorder la réalité professionnelle des directeurs à celle de l'exercice de leurs fonctions. Le statut s'impose petit à petit comme une évidence tant pour les observateurs de l'école que pour ceux qui la font vivre. Franchir le Rubicon permettrait à l'École de gagner en fluidité de fonctionnement et en efficacité.

Repenser l'Éducation prioritaire

La politique de l'Éducation prioritaire date de 1981 et l'objectif était de « **donner plus de moyens aux élèves qui ont moins afin de combattre les inégalités** ». La dernière réforme date de 2014 avec la redéfinition des secteurs et la création de REP et REP+ . Le budget consacré à cette politique est conséquent : 1,6 milliards en 2017. Les résultats ne sont pas à la hauteur des investissements.

Seuls 30 % des élèves « défavorisés » sont dans des écoles labellisées « Éducation prioritaire »... 70 % des élèves « défavorisés » sont donc scolarisés au sein d'écoles sans label et donc sans aide particulière. De plus, l'objectif de réduire les écarts de niveaux à moins de 10 % avec les autres écoles est également loin d'être atteint. Le rapport constate seulement que les écarts ne se sont pas plus creusés mais stabilisés. **Ils restent tout de même de l'ordre de 20 à 30 %.**

Pour retrouver la justice prévue par le projet initial, il faut donc repenser les modalités d'attribution du caractère d'« Éducation Prioritaire » aux écoles, et donner de la souplesse au niveau système afin que les changements de situation locale soient pris en compte et que l'Éducation prioritaire s'adresse à tous ceux qui peuvent légitimement y prétendre.

Replacer le professeur au sein de la société

Le professeur est aujourd'hui un professionnel dont les compétences ne sont plus reconnues systématiquement par sa hiérarchie qui a le droit de le déjuger. Ainsi dévalorisé, privé de sa légitimité aux yeux des parents, il ne fait plus autorité qu'auprès de ceux qui consentent à la lui reconnaître encore. Il devient une cible facile pour des attaques de toutes sortes, parfois jusqu'aux plus extrêmes. Il est donc indispensable de redonner au professeur la place qu'il n'a plus au sein de notre société. Cela passe notamment par une formalisation de sa prise de fonctions, par une reconnaissance de son importance du point de vue judiciaire et par un élargissement des prérogatives reconnues au conseil des maîtres. Plus à l'aise dans sa situation vis-à-vis des parents, des élèves et de sa hiérarchie, le professeur pourra exercer son métier avec la sérénité du spécialiste qu'il est et permettre ainsi à ses élèves de mieux progresser.

Réaffirmer la place de l'école au sein de la société

L'école est perçue aujourd'hui comme un simple service public. Un service dont parents et élèves sont des consommateurs et qui, en tant que tels, ont le droit d'avoir des exigences vis-à-vis de l'école. L'école peut de moins en moins s'y soustraire. Aujourd'hui, il incombe presque davantage à notre institution de répondre à toutes les demandes individuelles qu'à l'objectif qui l'a fondée : l'apprentissage et la réussite des élèves. Il est temps de rendre leurs rôles respectifs aux parents, aux professeurs et à l'École. Avec des bornes à nouveau clairement fixées, chevauchements des rôles et entrisme cesseraient. Professeurs, élèves et parents gagneraient en sérénité et en efficacité.



II. NOS PROPOSITIONS

Pour l'école

Pour les élèves

QUELLE ÉCOLE POUR RÉUSSIR ?

Pour les enseignants

sne!



2.1. POUR LES ELEVES :

2.1.1 Améliorer les conditions de travail des élèves : repenser l'inclusion.

Repenser l'inclusion

1. Aujourd'hui, le critère retenu pour juger l'inclusion comme "réussie", c'est l'absence de vague.

Or, avec une coupable (in)conscience professionnelle, nous nous obstinons à subir avec abnégation et en toute discrétion, la charge de l'accueil d'un enfant "différent".

Alors, comme nous sommes censés "inclure" jusqu'aux cas les plus délirants, nous sommes réputés assurer avec aisance, l'accueil des enfants autrefois soignés en IME ou en ITEP. Du coup, enseigner à un élève qui a 3 ou 4 ans de retard sur les compétences habituelles d'un gamin de primaire devient la norme.

Les PE sont ainsi dévorés par une différenciation à outrance qui ne laisse plus qu'une place accessoire au plus grand nombre.

Il faut donc confier les cas relevant de l'enseignement spécialisé aux spécialistes et ceux relevant de la médecine à la médecine, les PE pourraient retrouver le cœur de leur métier et le temps de s'occuper correctement tant des élèves en situation de handicap que de tous les autres.



Le SNE revendique l'élargissement du cadre actuel de l'inclusion réussie pour prendre en considération à la fois le bien-être au travail et la réussite de tous les acteurs de l'inclusion : l'élève concerné, ses camarades de classe, l'enseignant et un éventuel AESH.



2. Une inclusion réussie deviendrait une inclusion réalisée au bénéfice du particulier sans préjudice du collectif.

Le SNE milite pour que les AESH, avant d'être affectés à tel ou tel élève, reçoivent une formation solide et précise sur les difficultés des élèves qu'ils auront à épauler.

Il tombe aussi sous le sens qu'un AESH ne devrait pas être «attribué» à un type d'élève pour le handicap duquel il n'a pas été formé.

Il faudrait ensuite qu'un AESH soit présent sur tout le temps où son aide s'avère nécessaire, tant pour l'élève que pour l'enseignant de la classe, car cette aide bénéficiera aussi de facto à tous les autres élèves de la classe.

Un accompagnement de qualité doit être proposé, dans des conditions matérielles dignes et suffisantes.

Cela impose d'abord de réaliser, en amont d'une inclusion, des actions de formations ciblées des AESH et des enseignants. Cela impose ensuite de fournir du matériel (bureau supplémentaire, place, ordinateur portable si nécessaire...). Cela impose enfin de reconnaître les limites du travail qu'une seule personne est apte à mener.

3. L'inclusion demandée doit être à la portée de professionnels consciencieux, mais pas nécessairement exceptionnels. C'est précisément cette injonction à « l'exceptionnalité » que le SNE entend combattre.

Contenir l'hétérogénéité des classes à un niveau accessible au commun est un impératif absolu.

Le SNE propose de reconstituer le réseau des classes « de perfectionnement » pour offrir une hétérogénéité des classes gérable et proposer des inclusions de qualité.

L'effectif de ces classes ne doit pas dépasser dix élèves. La continuité pédagogique est assurée par un enseignant E, dans le cadre de RASED pérennisés. Une moyenne d'environ une classe pour un secteur géographique regroupant environ 200 élèves, (soit une capacité d'accueil d'environ 5%) semble raisonnable.

4. L'individualisation des parcours fait des ravages. Aujourd'hui on explique aux enseignants qu'ils doivent faire des cours différenciés. Au lieu d'une préparation par matière, il en faut dix ou vingt. Et non content de leur rajouter du travail, lorsque les élèves ne pourront plus suivre on leur demande de mettre ces projets par écrit dans un PPRE (Programme Personnalisé de Réussite Éducative) que l'on présentera en réunion aux parents ... en espérant qu'ils voudront bien le signer !

La responsabilité de l'échec de l'élève est alors rejetée sur l'enseignant qui n'aura pas su individualiser la tâche ou convaincre la famille du bien-fondé de cet écart sur un programme qui continuera (on n'en est plus à une contradiction près) à s'imposer légalement à tous. L'injonction qui est faite aux enseignants de différencier induit une complexification redoutable du métier, complexification accrue par la multiplication des PPRE dans une même classe. Croire que l'on peut individualiser pour 4 élèves ou plus et permettre aux autres de continuer ensemble relève d'une dangereuse hypocrisie. Cette difficulté est telle que seuls quelques rares collègues parviennent parfois (et pas nécessairement tous les jours !) à en triompher, au prix d'un engagement sacerdotal impossible à pérenniser ni à universaliser.

Culpabiliser les enseignants, les mettre face à des injonctions contradictoires, voilà ce qui décourage et déprime les enseignants et ruine l'école primaire plus sûrement qu'une circulaire ou qu'un détail d'écriture des programmes.

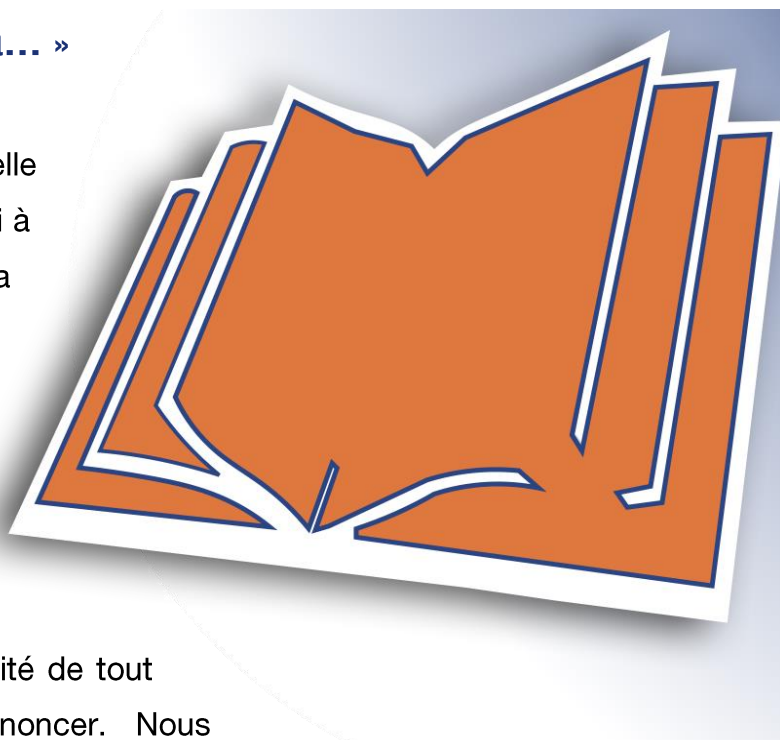
Le SNE préconise donc que le recours au PPRE ne soit plus systématique, mais que le PPRE devienne un outil mis à disposition de l'enseignant si besoin.

2.1.2 Retirer des « éducation à... »

Quand on charge trop une barque, elle coule. La loi d'Archimède s'applique aussi à l'école, qui a été pendant des années la réponse systématique à tous les maux. Les accidents de la route, l'alcoolisme, le sida, la pollution, le racisme....

Nous sommes évidemment d'accord pour combattre ces fléaux, mais nous récusons avec fermeté la facilité de tout demander à l'école. Choisir c'est renoncer. Nous demanderons donc à l'école de se concentrer sur son cœur de métier qui est d'instruire, de transmettre des savoirs. Loin de nous l'idée de penser qu'instruire s'oppose à éduquer, mais il faut remettre l'église au centre du village. L'éducation c'est d'abord l'affaire des parents. La transmission des connaissances, c'est d'abord l'affaire de l'école².

Le SNE propose donc de trier parmi les « éducation à ... » pour ne retenir que celles qui sont véritablement indispensables à la formation de nos élèves. Il est probable qu'il ne restera pas grand-chose, mais les élèves auront plus de temps pour apprendre les fondamentaux que l'école se doit de leur inculquer



² "L'instruction éduque, l'éducation n'instruit pas " (Marc Le Bris)

2.1.3 Redonner sa place à l'éducation à la citoyenneté et la promotion de la France

Le sentiment d'appartenance à une communauté nationale se résume aujourd'hui de plus en plus au simple soutien de diverses équipes sportives. L'éloignement de notre société avec ce qui a forgé la France est patent. Il est le corollaire logique du désintérêt, voire du

désaveu de la politique et de la vie publique qui s'est développé ces dernières décennies. Dans ce contexte délétère, il est logique que l'enseignant ait perdu sa place de figure d'autorité. Sa parole conserve de la valeur dans certains milieux. Il est le représentant d'un État dans lequel ses enfants ne se reconnaissent pas. L'École, en tant qu'institution est elle aussi fragilisée. Elle ne peut pas remédier seule à cette crise, mais elle a indéniablement un rôle à tenir.



Au SNE, nous pensons que l'histoire de la France, ses valeurs, sa culture devraient parfaire l'instruction.

Aujourd'hui, ce sont des notions de plus en plus vagues pour nos élèves. L'individualisme forcené, l'enfant-roi font que la nécessité de vivre ensemble disparaît. L'altérité est alors vécue comme une opposition systématique. Elle justifie toutes les demandes d'amendements à nos pratiques, à nos programmes, toutes les exceptions. Sous prétexte de respecter l'individu, nous oublions celui du collectif, de la société sans le cadre et la protection de laquelle l'individu ne pourrait espérer s'épanouir en sécurité.


C'est pourquoi, notre syndicat prône l'enseignement et la défense des valeurs républicaines dans nos écoles. La promotion de la France doit prendre une part plus importante dans nos enseignements. La France doit réapprendre à donner envie d'elle à ses enfants.

Le mot Patrie doit à nouveau faire sens. La France doit être valorisée auprès de nos élèves. Il incombe à notre École d'inculquer aux élèves les valeurs de notre nation, de les leur expliquer et de les défendre. Notre époque est faite de publicité et de coups de communication. N'oublions pas la France.

Présenter la France dans toutes ses dimensions, dans sa pluralité, valoriser ses accomplissements d'abord, pointer ses travers ensuite, permettra aux futurs citoyens que sont nos élèves de porter un regard éclairé, donc moins influençable, sur notre pays.

En comprenant l'intérêt de l'appartenance à notre Nation, nos élèves comprendront mieux celui d'en respecter les règles car ils en auront perçu les bénéfices.

2.1.4 Réactiver le goût de l'effort



Nos élèves vivent dans une société de l'immédiateté où la satisfaction passe avant tout le reste. La frustration et l'échec deviennent insupportables. Pourtant, l'apprentissage nécessite des efforts, des échecs, des remises en question. C'est au bout de l'effort que les échecs sont surmontés, que les croyances empiriques peuvent être supplantées par des connaissances scientifiques. Savoir se surpasser, en apprécier la difficulté car l'on

sait qu'une récompense est au bout n'est pas inné. C'est une attitude, une façon de concevoir le travail, la vie qu'il faut réactiver, mettre en valeur et promouvoir.

Pour cela, le SNE préconise la mise en œuvre d'un prosélytisme républicain. Des remises de récompenses devraient être régulièrement organisées. Elles seraient officielles et solennelles. La présence des parents serait bienvenue.

Ces récompenses mettraient en lumière les comportements pro-sociaux. Se verraient mis en valeur : les élèves ayant réalisé les meilleures progressions (qui permettrait de valoriser aussi les élèves en difficulté), les élèves les plus méritants (pour leur aide apportée en classe aux élèves en difficulté, pour le travail réalisé à la maison), les élèves avec les meilleurs résultats (pour valoriser le talent et assumer l'élitisme).

2.2. POUR LES ENSEIGNANTS :



2.2.1. Revaloriser tout au long de la carrière

Une revalorisation globale des enseignants

Il est deux considérations à prendre en compte en matière de revalorisation. Tout d'abord un élément général. Le métier d'enseignant n'attire plus. Le niveau de formation exigé pour devenir PE est passé à bac +5 (master). L'entrée de carrière est très peu rémunératrice. On est très en-dessous des deux fois le SMIC en début de carrière qu'ont connu nos prédécesseurs. Difficile de faire rêver des étudiants très diplômés avec ça. Et même les courageux qui se lancent dans la carrière déchantent vite. Le taux de démission des nouveaux collègues en témoigne, il est en hausse depuis plusieurs années.

Pourtant, avec le PPCR, les collègues ont vu globalement leurs carrières accélérer, s'ouvrir à la perspective de la hors classe si elles se développent entièrement et même envisager l'accès à un grade fonctionnel : la classe exceptionnelle.

Il n'en reste pas moins que l'enseignant français est globalement moins bien payé que ses collègues de l'OCDE, alors qu'il effectue plus d'heures face aux élèves. Une réévaluation du niveau de rémunération des enseignants tombe donc sous les sens. Elle permettrait d'attirer à nouveau des étudiants d'excellence qui, par leurs savoirs et leurs capacités, s'avéreraient mieux à même d'aider les élèves à réussir. Rémunérer les enseignants à la hauteur de ce qui est exigé d'eux serait les inscrire dans un rapport gagnant-gagnant avec l'École.

Pour rattraper le retard accumulé, le SNE revendique une augmentation de 20 % de la rémunération des enseignants. Elle est légitime, surtout en ces temps de toutes les comparaisons internationales.

Le second élément à prendre en compte quand on parle de revalorisation des enseignants est la situation de celui du premier degré. L'éternel parent pauvre de l'enseignement n'a plus aucune raison objective de le demeurer.



Une revalorisation spécifique pour le premier degré

Pour notre syndicat, il faut effacer l'écart de rémunération qui existe entre le premier et le second degré. Il est devenu inacceptable alors que le niveau de qualification et la grille indiciaire sont aujourd'hui les mêmes pour les PE et pour les certifiés. Faire disparaître cet écart nécessite l'instauration d'un régime indemnitaire pour le premier degré et une refonte des heures supplémentaires.

Le régime indemnitaire dont bénéficie le second degré est beaucoup plus étendu que celui du premier degré. Pour le SNE, ce serait faire justice que de rémunérer

les enseignants des deux degrés selon la même modalité pour un travail équivalent ou similaire. D'où la liste, non exhaustive, que nous dressons ci-après.

Le SNE propose d'extrapoler ce qui peut l'être du régime indemnitaire du second degré en faveur du premier et de le compléter par des mesures spécifiques au premier degré

Dans les faits, tous les enseignants du premier degré exercent pleinement et chaque année les fonctions de professeur principal.

Le SNE demande donc à ce que le montant de l'ISAE soit doublé pour correspondre à l'intégralité de l'ISOE (part fixe et part modulable des professeurs principaux) du second degré.

Au quotidien, les professeurs des écoles assurent aussi le service de vie scolaire. Ils assurent un accueil dans les locaux scolaires avant la classe, ils surveillent les récréations, prennent contact avec les familles des absents, vérifient les sorties des élèves, attendent les parents qui viennent chercher leurs enfants en retard et assurent la liaison avec le périscolaire. Ce travail de l'ombre, effectué spontanément par nécessité, doit aujourd'hui être reconnu et donc rémunéré.

Notre syndicat demande donc la création d'une indemnité de vie scolaire en faveur des enseignants du premier degré.

Dans le second degré, le décret n°2015-477 du 27 avril 2015 a instauré une prime de 1250 € par an pour effectif lourd à partir de 6h de classe devant 35 élèves ou plus. Le nombre représente aussi une difficulté patente dans le premier degré. La politique de dédoublement en éducation prioritaire le démontre clairement. Dans le premier degré, la lourdeur des niveaux multiples s'ajoute à celle du nombre.

Pour le SNE, il serait légitime que les enseignants du premier degré puissent aussi bénéficier d'une telle indemnité.

Bien évidemment, pour tenir compte des spécificités du 1er degré, le seuil devrait être largement inférieur à celui du 2nd degré et tenir compte du multiple niveau. Le nombre d'élèves pour obtenir cette prime devrait être discuté avec les organisations syndicales et modulé selon le type de classe (simple, double ou multiples niveaux).

De plus, cette indemnité devrait être octroyée sans palier d'élèves à tous les enseignants ayant au moins 3 niveaux différents dans leur classe.

Les réunions sont une autre source d'injustice qu'il faut réparer. Comment expliquer qu'un enseignant du premier degré ne bénéficie, dans le meilleur des cas, que d'une indemnité de déplacement pour aller à un conseil école-collège là où les collègues du second degré bénéficient d'heures supplémentaires ? Heures bien mieux rémunérées que dans le premier degré soit dit en passant.

Le SNE revendique donc l'alignement du montant des heures supplémentaires entre les deux degrés (39,91€ contre 24,82€ actuellement) et leur versement au titre de la participation à ces réunions inter-degrés.

Le suivi individualisé des élèves, et plus encore celui des élèves à besoins éducatifs particuliers, nécessite un investissement en temps spécifique. Cet investissement doit être pris en compte et donc rémunéré de façon dissociée. La rédaction de PPRE, PPS, PAP, l'élaboration de dossiers pour la MDPH, la tenue d'équipe éducative de passent hors temps scolaire.

Travailler avec un élève qui bénéficie d'une AESH n'est pas anodin. Cela peut induire un temps de préparation beaucoup plus long et nécessite pour le moins des rencontres pour des échanges avec l'AESH.

Le SNE propose qu'une indemnité soit versée aux enseignants qui ont en charge un ou plusieurs élèves porteurs de handicap.

Le montant de cette indemnité pourrait varier en fonction du nombre d'élèves dont l'enseignant a la charge et ou du type de difficulté à gérer, par exemple, selon l'échelle de l'indemnité pour autres missions d'intérêt pédagogique et éducatif qui existe pour le second degré (de 300 à 3700 € annuels).

Un allègement de service d'une heure par semaine est accordé aux enseignants du 2nd degré qui effectuent leur service sur 2 communes différentes ou sur 3 établissements différents (y compris pour les TR affectés à l'année).

Le SNE revendique donc une compensation similaire, ou sous une autre forme, pour les collègues du premier degré qui exercent un service partagé sur 2 communes différentes ou sur 3 établissements différents.

Les participations aux commémorations dans le cadre du devoir de mémoire, les projets de classe de découverte, les projets culturels, artistiques ou sportifs avec les partenaires doivent être valorisés à la hauteur de l'engagement.

Il en va de même pour les moments de partage, où l'enseignant crée du lien avec les familles, lors des fêtes d'école, des marchés d'hiver ou des journées portes ouvertes. Cela contribue au bon climat scolaire, il faut donc valoriser cet engagement.

Pour notre syndicat il existe ici des pistes objectives de revalorisation, notamment par une prise en considération de ces engagements lors des rendez-vous de carrière.

2.2.2. Mieux protéger les enseignants



« Le respect de l'autorité du professeur est la condition absolue d'un enseignement serein ; en ce domaine nous ne pouvons pas nous accoutumer à l'inacceptable ni tolérer le moindre renoncement. Tout fait qui va à l'encontre du respect de cette autorité doit être signalé et sanctionné, et chaque professeur doit se sentir pleinement soutenu par l'institution dans sa mission éducative. » J.M. Blanquer (ancien ministre de l'Éducation nationale).

Le simple fait qu'un ministre doive énoncer ce qui devrait être une évidence pour tout un chacun montre l'ampleur des dommages faits aux enseignants, la précarité de leur situation. Les enseignants sont aujourd'hui les victimes toutes désignées de la vindicte ou du ressenti des parents quand il ne s'agit pas d'un IEN aux méthodes particulièrement autoritaires. Les lettres d'insulte ou de diffamation sont devenues monnaie courante. Trop souvent encore, lorsque les enseignants appellent à l'aide, ils ne reçoivent pas une réponse institutionnelle à la hauteur des atteintes qui leur sont faites. En 2019, l'institution plaçait les syndicats en relais prioritaire à contacter en cas de problème. C'est dire à quel point même notre hiérarchie connaît la défiance que lui vouent ses agents.

Cette situation est choquante et anormale, d'autant plus anormale qu'elle est en fait contraire à la loi. Celle-ci stipule que l'État protège ses agents, notamment par le biais de la protection fonctionnelle³ en cas d'atteinte volontaire à l'intégrité de la personne, violences, harcèlement, menaces, injures, diffamations ou outrages.

Aujourd'hui, on voit encore l'administration essayer de ne pas appliquer ce texte, de reprocher d'abord la situation à l'enseignant. Comment travailler sereinement dans une telle situation de risque ? Les enseignants du premier degré sont d'ailleurs reconnus comme en première ligne dans la population active en matière d'exposition aux risques psycho-sociaux.

Aller à l'école avec une boule au ventre ne permet pas d'exercer son métier sereinement. Il est impossible de réussir dans ces conditions.

Le SNE exige donc que l'administration protège mieux ses agents. Il faut pour cela que notre hiérarchie applique le plus largement possible la protection fonctionnelle. Suite à nos demandes répétées et aux réunions du Grenelle, une automatisation de son octroi a été récemment décidée. Le SNE espère que cette décision sera effectivement appliquée par l'administration.

La parole de l'enseignant doit être considérée et reconnue. Elle doit primer. Le principe du « pas de vague » a fait trop de dégâts. Les enseignants ont besoin d'être soutenus, de sentir que, comme cela devrait être le cas, les IEN sont à leurs côtés. C'est à

³ Art 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

eux qu'il incombe d'être leur premier rempart, de garantir de bonnes conditions de travail aux enseignants de leur circonscription. Certains s'y appliquent. Sur le terrain, on les remarque, les apprécie.

Le SNE demande donc que les IEN soient incités à prendre la défense des enseignants, plutôt qu'à considérer d'abord les récriminations qui leur sont faites.

C'est une politique de ressources humaines et une chaîne de responsabilité qui est à reconstruire pour ne pas dire à constituer.

Enfin, lorsqu'il est avéré qu'un enseignant a été victime au sens de la loi du 13 juillet 1983, nous demandons à ce que les sanctions prévues soient systématiquement appliquées.

Déplacer un enseignant pour le protéger et laisser les enfants de la famille qui l'a agressé dans leur école est une réponse qui n'est ni satisfaisante pour la victime, ni sérieuse au regard du droit.

2.2.3. Améliorer et promouvoir la mobilité des enseignants du premier degré

Exercer un métier c'est avant tout avoir des perspectives. Or, il est reconnu, y compris par notre administration, qu'aujourd'hui le professeur se sent souvent bloqué dans sa situation. Changer de poste s'avère trop souvent difficile.

Les mouvements intra-départementaux sont trop souvent fermés,



bloqués par le jeu des priorités. Selon leur département d'exercice, les professeurs des écoles peuvent passer plus de 10 ans, soit plus du quart de leur carrière, à chercher un poste de titulaire. Dès lors, une fois ce poste obtenu, ils hésitent à se lancer à nouveau dans le mouvement même s'ils en éprouvent le besoin ou l'envie. Comment avoir envie d'explorer de nouveaux environnements professionnels dans de telles conditions ? Se sentir ainsi bloqué n'est pas une situation propice à l'épanouissement professionnel.

Pour le SNE, il est indispensable que les mouvements soient plus ouverts et que les collègues puissent obtenir plus facilement une position stable qui leur convienne.

Le jeu des bonifications varie selon les académies, voire selon les départements au sein d'une même académie. Il est alors impossible de considérer que tous les PE sont traités sur un pied d'égalité.

Le SNE demande une harmonisation des barèmes académiques selon des priorités définies nationalement. Des marges de manœuvre limitées doivent néanmoins perdurer pour pouvoir adapter le mouvement aux particularités locales.

Notre syndicat insiste encore sur l'importance des vœux géographiques et les postes de titulaire de secteur qui permettent d'assurer une stabilité géographique aux collègues qui les acceptent. Ils représentent un bon compromis quand on entre dans le métier, notamment quand on débute une seconde carrière et que l'on est moins mobile qu'un collègue qui débute sa vie professionnelle.

Il est tout aussi indispensable que le système d'INEAT/EXEAT soit rendu plus efficace pour les collègues qui souhaitent changer de département et que les réponses à leurs demandes soient rendues avant les mouvements intra.

La mobilité doit aussi s'entendre vers d'autres ministères ou vers le secteur privé. Un collègue bloqué dans ses fonctions pour de simples considérations d'effectifs ne pourra pas s'impliquer autant que s'il désirait rester à son poste. Permettre une mobilité externe, c'est donc s'assurer que les élèves aient devant eux des enseignants motivés, investis et désireux de les faire travailler, progresser et réussir.

A ce titre, notre syndicat estime indispensable d’informer régulièrement les collègues de leurs droits, sur le détachement et la mise à disposition, par exemple. Les demandes exprimées de mobilité devraient être soutenues.

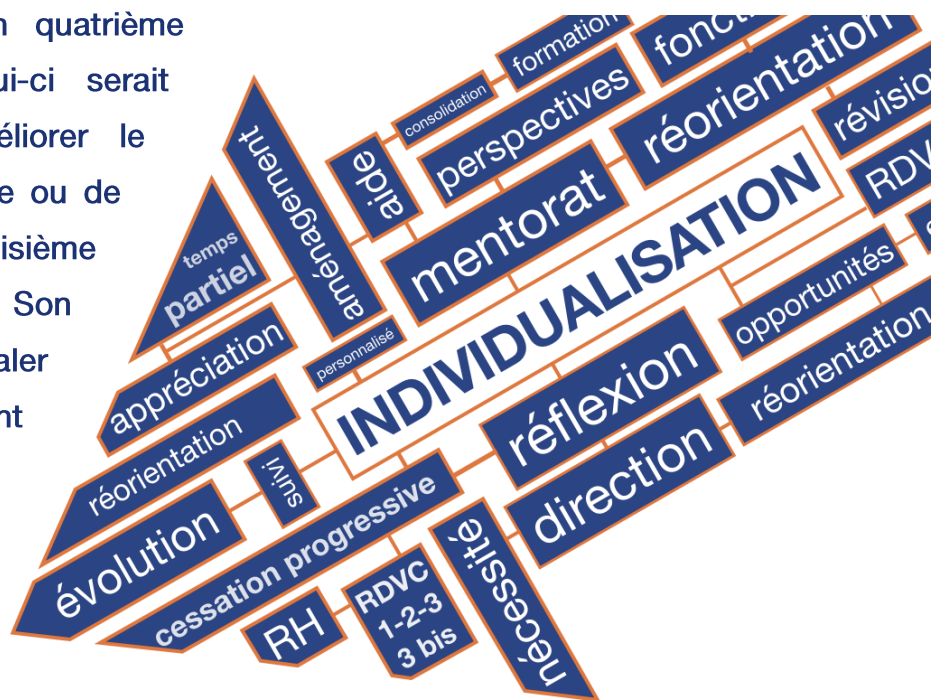
Le SNE souhaite aussi que le dispositif de rupture conventionnelle soit rendu pérenne dans notre administration.

Des collègues hésitent à changer de métier car ils se sentent incapables d’en exercer un autre, ne voient pas vers quoi ils pourraient s’orienter. Il est nécessaire de leur donner les moyens de réaliser un bilan de compétences gratuit, de changer d’orientation professionnelle. Le SNE insiste pour que le champ d’application du compte personnel de formation soit élargi le plus possible afin de donner l’opportunité à ceux qui le

souhaitent de se former dans les domaines de leur choix. De même, les bilans de compétences devraient être mieux financés afin que tous ceux qui souhaitent en bénéficier puisse en réaliser.

2.2.4. Instaurer un suivi plus individualisé

Le SNE préconise l’ajout d’un quatrième rendez-vous de carrière : celui-ci serait optionnel. Il permettrait d’améliorer le déroulement de la fin de carrière ou de modifier l’appréciation du troisième rendez-vous de carrière. Son instauration permettrait de décaler les 3 rendez-vous existant actuellement vers le début de carrière et donc de mieux épauler les collègues en début et en milieu de carrière.



Ses modalités pourraient permettre à un enseignant d'obtenir la possibilité d'améliorer le déroulement de sa fin de carrière. L'enseignant volontaire se verrait offrir la possibilité de demander un réexamen de l'avis rendu du troisième rendez-vous. En effet, le caractère pérenne de cet avis est démotivant. Il est parfois ressenti comme injuste, notamment après quelques années, quand il est trop tard pour le contester. Il s'agirait donc ici d'une opportunité d'améliorer sa situation pour l'accès à la hors classe.

L'enseignant pourrait aussi profiter d'un rendez-vous qui ne se déroulerait pas en classe pour envisager sa fin de carrière et les évolutions possibles, tant dans l'Éducation nationale qu'au sein d'un autre ministère ou dans le privé. Les collègues qui le souhaitent pourraient, par exemple, se voir proposer de diminuer leur charge d'enseignement pour suivre un jeune collègue dans une démarche de tutorat, pour participer à des tâches liées à la direction, pour coordonner des actions, pour participer aux services RH de proximité.


Aujourd'hui, le plus souvent, l'enseignant exerce seul dans classe. Le sentiment de solitude ronge certains collègues qui se sentent totalement abandonnés, parfois sans perspectives. Certains souhaitent même quitter l'Éducation nationale, mais ils ne savent pas comment ou se voient refuser leur démission. La gestion des ressources humaines les oublie au profit du ratio enseignant/élèves. Ce manque de perspectives mine bien des collègues, les empêche de trouver l'oreille de confiance qui pourrait changer leur quotidien. L'instauration des services RH de proximité est un premier pas dans le bon sens. Celle de la rupture conventionnelle en est une autre.

Le SNE souhaite un développement rapide et à grande échelle des services RH de proximité. Il est fondamental qu'ils offrent une palette de services la plus large possible pour permettre aux collègues de mieux vivre leur quotidien et de mieux se projeter dans leur futur.

Le SNE demande la plus grande effectivité possible des dispositifs déjà existants (travail à temps partiel, utilisation du CPF, mises en disponibilités, rupture conventionnelle...) qui sont trop soumis aux nécessités de service.

2.2.5. Mieux former

La formation initiale



La formation pose un problème récurrent au sein de notre administration. Les jeunes collègues arrivent sur le terrain après une formation censée leur permettre d'exercer dans n'importe quel niveau, à n'importe quel poste. Une fois sur le terrain, le plus souvent sur des postes dont personne d'autre n'a voulu, ils affrontent les pires conditions d'exercice qui soient et réalisent à quel point ce qu'ils

pensaient est loin de la réalité du quotidien de l'enseignant.

La pré-professionnalisation permet d'atténuer un peu cet écueil. Des choix forts permettraient d'aller plus loin.

Le SNE propose donc que la formation initiale intègre la remise d'outils « clés en mains », de séquences pédagogiques complètes, éprouvées sur lesquelles les débutants pourraient s'appuyer pour façonner leurs outils.

Notre syndicat souhaite que les jeunes collègues ne soient pas livrés trop tôt à la solitude de l'exercice. Dans la continuité directe de la formation initiale, des pairs expérimentés qui exercent encore pourraient apporter un soutien salutaire aux plus jeunes. Ces collègues chevronnés pourraient, en quittant régulièrement leur classe, assister les plus jeunes, leur livrer une analyse de pratique, leur confier les astuces pédagogiques que seul le temps permet d'acquérir. Ce suivi ne doit pas être imposé, mais proposé aux deux parties.

Le SNE propose l'instauration d'un système de tutorat, couplé à un aménagement des fins de carrière pour compléter la formation des jeunes collègues.

La formation initiale doit couvrir les besoins pédagogiques, mais cela ne suffit plus. L'avènement du numérique doit être pris en compte.

Une solide formation aux outils numériques, en ligne ou physique, doit être incluse dans la formation initiale.

Enfin, une dimension est actuellement quasi absente de la formation initiale, celle des droits et devoirs de l'enseignant en tant que fonctionnaire et en tant que professionnel. Trop de collègues ignorent encore les règles les plus élémentaires qui s'appliquent à eux. En France, nul n'est censé ignorer la loi. Il est donc indispensable de prendre le temps de l'enseigner à ceux qu'elle concerne.

Le SNE préconise l'instauration d'un module sur les droits et devoirs des enseignants dans le cadre de la formation initiale, module qui sera évidemment complété et réactualisé lors de la formation continue.

La formation continue

Aujourd'hui, la formation continue est décousue et le plus souvent subie. Les 18 heures annuelles sont considérées comme dues par l'enseignant à l'institution qui s'évertue alors à lui inculquer ce qu'elle lui estime nécessaire. Mais pour apprendre, il faut avoir envie. Sans envie de la recevoir, la formation est subie et devient stérile.

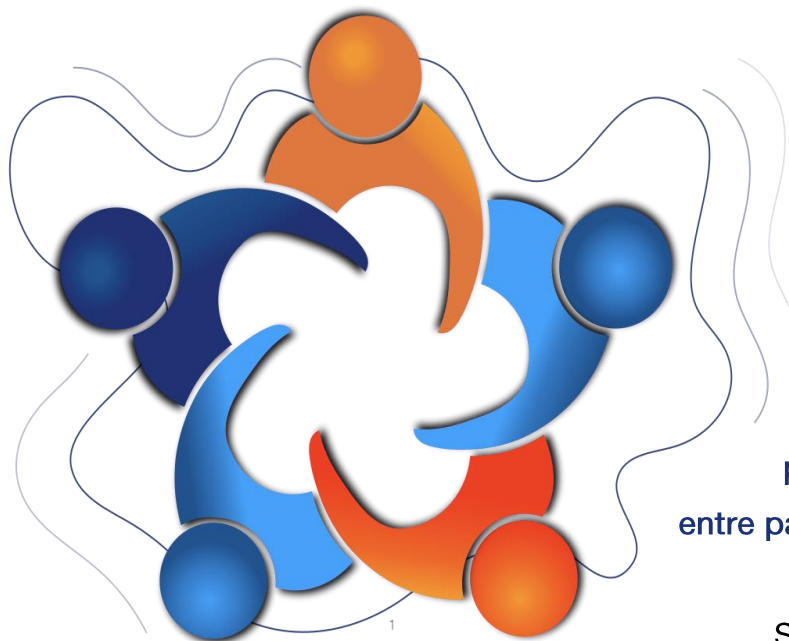
Dans ce cas de figure, il persiste un ultime intérêt : la rencontre et les échanges informels avec les pairs que l'on n'a jamais le temps ou l'occasion de croiser. Celui-ci est réduit à néant par les formations en ligne.

Pour être efficace, il faut que la formation réponde aux besoins des collègues. Notre syndicat milite donc pour une formation plus horizontale, une formation qui partirait

plus des besoins exprimés par les équipes ou par des enseignants isolés. Les formations « imposées » doivent devenir l'exception.

Dans le même esprit que le tutorat, l'échange entre pairs devrait être favorisé, privilégié. La lecture de Power-point avec commentaires avisés et questions faussement candides ne favorise globalement que l'endormissement prématuré. La formation devrait beaucoup plus s'appuyer sur des expertises reconnues ou constatées sur le

terrain. Les collègues qui recherchent de la formation sont en attente de réponses, de dispositifs efficaces à reprendre ou adapter.



Le SNE revendique donc principalement une formation entre pairs.

Se former nécessite aussi du temps, un temps suffisamment long pour s'extraire du contexte de la classe, s'investir, réfléchir, confronter ses idées, ses représentations à d'autres modèles d'autres expériences.

Pour notre syndicat, la formation continue doit s'inscrire sur des temps longs, lors de stages d'au moins une semaine sur le temps de classe.

Une formation systématique et récurrente aux gestes de premiers secours

Les professeurs des écoles ont en charge la santé et surtout la sécurité de leurs élèves. Dans la cour, il leur revient de juger si une blessure nécessite un appel au médecin, aux pompiers ou aux parents. Ce n'est pas chose facile. Quiconque a appris le lendemain que son élève a eu la clavicule cassée ou une côte fêlée sans qu'il s'en rende compte le sait.

Le professeur des écoles est aussi en première ligne en cas de malaise ou d'accident grave. C'est à lui qu'il incombe de réaliser des diagnostics en cas de malaise, d'alerter les secours et parfois d'accomplir des gestes médicaux vitaux (injection d'adrénaline ou autre).

Tout récemment on leur demandait d'organiser les tests salivaires pour la Covid...

Le SNE milite donc pour l'instauration d'une formation systématique et récurrente aux gestes de premiers secours. Il est inadmissible que les enseignants portent la charge de la sécurité des élèves qui leur sont confiés sans qu'ils soient formés a minima aux réponses qu'ils peuvent avoir à apporter.

Une formation professionnelle variée

Enfin, la formation professionnelle peut ne pas venir exclusivement de notre institution. Dispensée par des associations, des syndicats, des pompiers, des spécialistes ou même dans le cadre d'un travail indépendant, la formation peut venir de multiples sources qui devraient être reconnues et donc comptabilisées.

Le SNE demande donc un élargissement du champ de la formation professionnelle. Sa reconnaissance, surtout si elle dépasse les minimas exigés, pourrait passer par une bonification dont la nature reste à déterminer.

2.3. POUR L'ÉCOLE :

2.3.1. Donner un statut aux directeurs

Le directeur est aujourd'hui un personnel à part. Il est le seul à porter une double casquette à l'école : celle d'enseignant et celle de directeur, sauf pour 10% d'entre eux qui sont entièrement déchargés de classe . Le terme « directeur » prête à confusion. Les parents lui reconnaissent une autorité, le considèrent comme le supérieur des enseignants, les IEN le voient comme un relais, la mairie le perçoit comme un chef de service indépendant et les autres partenaires de l'école comme un décideur.

Pour tenir pleinement sa place et remplir correctement les obligations listées dans son référentiel métier⁴, la situation du directeur doit évoluer. Le vote de la loi Rilhac le 21 décembre 2021 reconnaît ce besoin, mais elle doit permettre d'aller plus loin.

La particularité de notre territoire, héritage de la 3^e République, réside dans la présence de très nombreuses petites écoles. Il est donc difficile de prendre des mesures identiques par exemple pour une école à classe unique et pour une école urbaine de 15 classes. Le management y est différent par nature. Pour autant, nous réclamons une **reconnaissance pour l'ensemble des directeurs**, même si celle-ci doit être modulée.

⁴ Bulletin officiel spécial n°7 du 11 décembre 2014

Le directeur a besoin de pouvoir décider seul ou en équipe, d'organiser son école sans avoir à en référer systématiquement à un supérieur, de prendre plus librement qu'aujourd'hui les mesures qui permettent à l'école dont il a la charge de fonctionner correctement.

A ce titre, le SNE salue l'instauration d'un statut non hiérarchique de directeur d'école. Le rôle de supérieur est, et doit demeurer celui de l'inspecteur. L'autorité fonctionnelle reconnue par la loi Rilhac doit être maintenant précisément déclinée.

Dans cette nouvelle façon de considérer le fonctionnement des écoles, la latitude devrait être laissée au directeur et à son équipe pour **définir le projet d'école qui correspond au mieux aux besoins**. Les projets actuels ne sont que la déclinaison locale des projets académiques, qui ne correspondent pas forcément aux nécessités du terrain. Il répondrait ainsi à des problématiques isolées, précises et surtout effectives. Dans l'absolu, ce projet pourrait donc devenir facultatif. Son établissement, la vérification de sa mise en place et de ses résultats pourraient donner lieu à une rémunération complémentaire pour les directeurs comme pour les enseignants.

La **libre gestion des 108h** pourrait permettre de consacrer plus de temps aux réunions d'équipe, ou au contraire auprès des élèves. Dans cet esprit, les APC pourraient être renforcés ou a contrario devenir optionnels, c'est-à-dire un moyen comme un autre offert aux équipes pour répondre aux besoins des élèves. Cette idée irait dans le sens de la responsabilisation individuelle et collective qui fait tant défaut dans notre institution. Les possibilités d'évolution sont donc très larges. Elles doivent toutefois **exclure un lien hiérarchique avec les enseignants sur leur pédagogie**. L'IEN doit rester garant à ce niveau. Le directeur pourrait tout au plus, à la manière des principaux et proviseurs du second degré, donner un avis sur le fonctionnement administratif des enseignants lors des trois premiers rendez-vous carrière,.

Il faut également permettre aux directeurs de jouir d'une plus **grande liberté dans la gestion des élèves**. Rappelons ici que la loi est vaine si elle n'est pas accompagnée de sanctions. Des sanctions sont prévues pour les enseignants, mais pas pour les élèves dans le premier degré. Les règlements-types départementaux doivent être repensés afin de prévenir les débordements et y fournir des réponses adaptées.

En cas de soucis récurrents avec un élève ou une famille, des transferts ou échanges d'élèves pourraient être organisés sur le modèle de ce qui existe dans le second degré. La possibilité d'imposer un changement d'établissement conférerait plus de poids à la parole de tous les enseignants de l'école.

Ce pouvoir de décision localisé permettrait d'affirmer la place du directeur par rapport à celle de l'IEN, et allègerait le travail de celui-ci.

Le principe de subsidiarité doit prévaloir afin de simplifier les procédures et de gagner du temps dans la prise de décision.

Le principe d'une lettre de mission, transmise par le DASEN, permettrait d'encadrer cette autonomie, et de responsabiliser les directeurs et leurs équipes. Les résultats obtenus (évaluations nationales, indicateurs sur le climat scolaire, participation à des actions diverses...) pourraient servir de base à l'évaluation annuelle ou pluri-annuelle.



Ces changements de façon de faire devront nécessairement être mis en place de façon progressive, sur la base du volontariat, et en fonction des possibilités de formation des personnels aux missions RH.

Le rôle de manager de l'école dans toutes les dimensions qu'elle comporte (gestion RH, législation, communication...), ne peut pas s'improviser. Il sera nécessaire d'accompagner les directeurs dans cette dimension (en formation initiale et continue).

Le SNE plaide donc pour une formation RH spécifique et systématique de tous les directeurs. Le directeur doit bénéficier d'une véritable formation avant de prendre ses fonctions la première fois et, par la suite, de formations spécifiques qui devraient être qualifiantes.

Ces évolutions importantes à la fois dans le rôle et dans la posture devront nécessairement s'accompagner d'évolutions positives sur la carrière. La prime mise en place en 2021 est un début mais elle n'est à la hauteur ni de l'engagement, ni de la responsabilité des acteurs.

Le SNE préconise une reconnaissance matérielle spécifique de la fonction de directeur, notamment via une grille indiciaire spécifique et un tableau d'avancement indépendant de celui des adjoints.

2.3.2. Repenser l'éducation prioritaire

Conserver la philosophie et changer les modalités

La réforme de 2014 a été une catastrophe. La logique de redéfinition des secteurs de l'Éducation prioritaire était tout bonnement absurde. La base de ce redécoupage était le « collègue ». On aboutit alors à des cas qui laissent pantois.

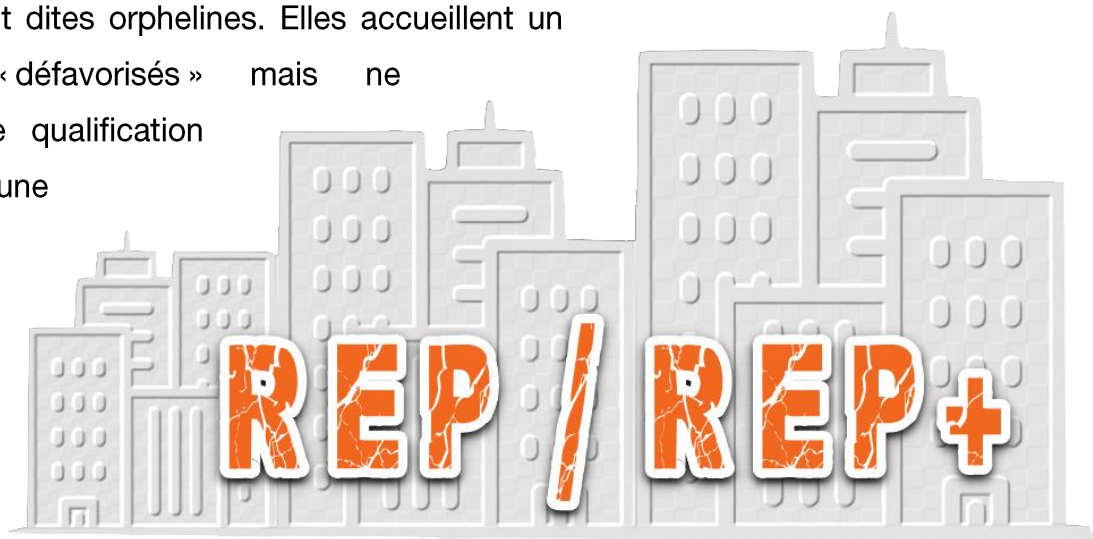
Certaines écoles sont dites orphelines. Elles accueillent un public d'élèves « défavorisés » mais ne bénéficient ni d'une qualification

REP, ni d'une qualification REP+.

Inversement, il existe des écoles dont le public ne nécessiterait pas d'aide

particulière et

qui, par le jeu de la définition du secteur « Éducation Prioritaire », bénéficient de tous les avantages. Dans cas-là, non seulement on ne combat pas les inégalités, mais on les accroît.



Ces erreurs de label accentuent le sentiment d'injustice tant des enseignants que des parents d'élèves et peuvent décrédibiliser l'ensemble de cette politique, d'autant plus qu'elle coûte très cher. Entre les primes, les enseignants supplémentaires, les temps de pondération, ... une école labellisée coûte bien plus qu'une école classique (pour une école de 300 élèves, on peut estimer à près de 500 000 € de coût supplémentaire par an). Cette carte doit être repensée, et partir des écoles vers le collège, et non l'inverse.

La première chose à faire est de définir le terme « défavorisé ». L'indicateur de position sociale (IPS) ne peut et ne doit pas être le seul critère déterminant.

Il existe des familles qui sont loin des codes de l'école ou de la culture commune sans pour autant être considérées comme dans le besoin financièrement. Il existe également une « défavorisation » géographique : des territoires loin de tout (culture, sport, ...), difficiles d'accès et souvent victimes de la fracture numérique (rural profond, zone montagne). Une classe unique au cœur du Larzac ou de la Creuse devrait pouvoir bénéficier de l'Éducation prioritaire. L'Éducation prioritaire ne doit pas être cantonnée seulement aux écoles entourées de barres HLM.

Il faut ensuite cibler les populations en s'appuyant sur la population accueillie dans l'école. Pour en tenir compte, il faut passer du modèle descendant actuel (du collège vers les écoles) à un modèle ascendant (de l'école vers le collège), un modèle du cas par cas. Il sera alors possible de « mieux répondre à la diversité des territoires et leurs publics ». L'expérimentation des CLA (contrats locaux d'aménagement) sur les académies de Nantes, Aix-Marseille et Lille depuis 2020/2021 s'inscrit dans ce sens.

Le SNE propose que l'attribution du critère « Éducation Prioritaire » à une école ne dépende plus du collège de secteur mais de l'école concernée et surtout des élèves réellement accueillis à l'école.

Notre syndicat demande la fin des « réseaux » REP REP+ qui n'ont jamais réellement fonctionné pour passer au cas par cas avec des critères à la fois objectifs (évaluations, indice de position sociale, réalité géographique, ...) et subjectifs (ressenti du terrain).

Dans ce nouveau cadre, il sera important de donner de la souplesse au dispositif afin de permettre l'entrée et la sortie de certaines écoles.

La sortie éventuelle de certaines écoles du dispositif ne doit pas se faire de manière brutale. Sortir de l'école prioritaire doit être une bonne nouvelle pour l'établissement concerné. Supprimer d'un coup les classes dédoublées et retirer de la même manière leur prime aux enseignants des écoles concernées serait vécu comme une sanction. Cela aurait un effet néfaste pour tout le monde et serait donc contre-productif.

Conserver les éléments positifs

La stabilité des équipes enseignantes est indispensable au bon fonctionnement des écoles. Elle est primordiale dans les écoles « éducation prioritaire ». Pourtant, pendant de nombreuses années, très peu de collègues voulaient aller dans les écoles « éducation prioritaire ». Par voie de conséquence, on retrouvait très souvent des jeunes collègues sortis de formation nommés quasi d'office dans ces écoles. Il fallait changer cela et l'administration a relevé ce challenge. Pour cela elle a réussi à rendre attractifs ces postes en s'appuyant sur cinq leviers :

- + levier « effectif » : effectif réduit et même dédoublé sur certains niveaux
- + levier « temps » : temps de concertation de 9 jours par an sur temps scolaire pour les REP+
- + levier « carrière » : souvent accélération de carrière, prise en compte dans les avis PPCR et pour le vivier 1 de la classe exceptionnelle.
- + levier « bonification » : des bonifications de points pour la stabilité
- + levier « indemnitaire » : 1734 € à l'année pour les REP et 5114 € (+ 234€ ou 421€ ou 702€ de part variable) pour les REP+.

Le SNE défend le maintien du dispositif actuel des bonifications attribuées aux collègues qui enseignent en « éducation prioritaire ». La part variable attribuée aux équipes demeure un point de crispation qu'il faudra gommer.

2.3.3. Réinstaurer un professeur socialement reconnu

Une institution républicaine ne peut pas être gérée comme une entreprise. Une institution républicaine a besoin de rituel, d'une certaine verticalité. Elle doit posséder son credo, une sorte de spiritualité laïque.

Après les attentats contre Charlie Hebdo et contre Samuel Paty, on ne peut pas enseigner en France en 2020 sans avoir une conscience claire et intime de sa responsabilité. Nous avons bien accueilli le retour de l'Enseignement Moral et Civique prôné par Vincent Peillon. Il n'a malheureusement pas suffi à protéger notre société de la barbarie. Il faut donc nous montrer plus explicite dans notre posture et redonner aux enseignants l'importance qu'ils ont perdue aux yeux de notre société.

Nous revendiquons que la fonction particulière et que les responsabilités immenses du professeur soient clairement affichées socialement, pourquoi pas lors d'une cérémonie de prestation de serment comme pour les policiers, les avocats ou d'autres membres d'institutions républicaines⁵.

Une telle prestation nous rapprocherait de la Belgique (serment de Socrate⁶) qui l'a déjà instaurée depuis plus de dix ans.

En outre, le rapprochement avec les fonctionnaires d'autorité existe déjà. La loi nous protège des atteintes à notre fonction au même titre que les policiers⁷. Il est nécessaire d'aller au bout de cette logique. Ainsi, la voix de l'enseignant devrait être supérieure à celle d'un parent devant un juge.

Pour le SNE, il est indispensable d'affirmer et de reconnaître tant l'autorité que l'importance du professeur, de ce professionnel membre d'une institution majeure au service de notre Nation.

⁵ Cette proposition est retenue par le rapport du Sénat du 2 juillet sur la défense des valeurs républicaines à l'école de même que par le Grenelle de l'Éducation.

⁶ « Je m'engage à mettre toutes mes forces et toute ma compétence au service de l'éducation de chacun des élèves qui me sera confié.»

⁷ Art 433-5 du code pénal

respect



Notre syndicat milite pour que tout acte malveillant envers un enseignant soit non seulement sanctionné rapidement, mais qu'il se voit aussi attribuer la qualité de circonstance aggravante par le juge.

Au quotidien, il est fondamental que les décisions du professeur fassent à nouveau autorité. C'est parce qu'il sera détenteur d'une autorité nouvelle, reconnue par sa hiérarchie, et que la société la validera que le professeur ne sera plus un simple rouage devant répondre à toutes les attentes des parents et de l'institution. Force reste à la loi dit l'adage. A l'école, force doit rester au professeur.

Le SNE souhaite donc un renforcement de l'autorité du conseil des maîtres et l'élargissement de ses prérogatives.

En matière de redoublement, le conseil des maîtres a le dernier mot. Il serait bon de le rappeler aux enseignants et aux IEN. Aujourd'hui, trop d'IEN jouent encore sur leur statut de supérieur pour imposer leurs vues en matière de redoublement alors que leur avis en la matière n'est que consultatif.

De même, la possibilité de procéder à une « relocalisation » d'office d'un élève en cas de gros problèmes devrait appartenir au conseil des maîtres. Le point de chute serait déterminé par l'IEN afin de protéger les équipes.

Les parents qui pèsent aujourd'hui de tout leur poids en toute impunité sur les équipes réfléchiraient peut-être un peu plus avant d'agir.

2.3.4 Réaffirmer la place de l'École : sortir de la logique consumériste du service public

L'honneur de l'école publique c'est d'accueillir tout le monde. La justification de l'école publique tient justement dans ce qu'elle est publique, au sens anglo-saxon, c'est à dire ouverte à tous, garante de l'égalité des chances. En cela, elle est davantage encore qu'un service public, comme le rappelait fort justement Jean-Pierre Chevènement lors de l'audition au Sénat du 12 mars 2015 de la commission sur la transmission des valeurs à l'école. L'école n'est pas qu'un service public, c'est d'abord une institution !

En tant que telle, elle doit remplir plusieurs missions : permettre à tous les élèves qui lui sont confiés d'apprendre des savoirs fondamentaux, de partager une culture et des valeurs communes et de progresser le plus possible selon ses capacités. Les enseignants s'échinent chaque jour à répondre à ces exigences. Ce sont des professionnels sérieux, investis et consciencieux qui se soucient de leurs élèves au quotidien. Les trésors d'imagination qu'ils ont développés pour assurer la continuité pédagogique et le lien avec les familles lors du confinement de l'année scolaire 2019/2020 l'ont démontré. Il est temps de leur accorder toute la confiance qu'ils méritent.

Aujourd'hui, l'entrisme est de mise à l'école. Les parents de nos élèves sont très demandeurs, parfois très revendicatifs, toujours pour le bien de leur enfant, mais aussi désormais sur les modalités d'enseignement, voire sur leurs contenus. Tout est devenu sujet à réclamation ou à caution. On arrive désormais à des comportements violents, à des emportements relayés par les réseaux sociaux qui ont abouti à l'assassinat d'un collègue⁸. Sans aller jusque dans ces extrêmes, un rendez-vous parent-enseignant va désormais bien au-delà de l'examen de la seule situation scolaire des élèves.

⁸ Assassinat de Samel Paty le 16 octobre 2020 par un terroriste islamiste

L'école doit réaffirmer ses prérogatives d'Institution de la République et rendre aux enseignants et aux parents leur juste place. Les enseignants seront alors confortés dans leur rôle et leur importance pour toute notre société. Ainsi légitimés, ils se sentiront plus libres, travailleront plus sereinement et accompagneront plus sûrement et efficacement leurs élèves sur le chemin de la réussite.

A large, stylized version of the 'sne!' logo is centered on the page. The letters are dark blue and bold, with a thick horizontal line underneath. The exclamation point is a solid orange circle.