



Syndicat National Unitaire des Instituteurs,
Professeurs d'École et PEGC
Section des Hauts-de-Seine
Fédération Syndicale Unitaire

Nanterre, le jeudi 18 novembre 2021

Madame la Directrice Académique,

Après deux mois de classe, les élu.es du personnel constatent à nouveau qu'alors que les enseignant.es mettent tout en œuvre pour faire réussir leurs élèves et s'investissent sans compter, il-elles sont empêchés par la politique menée.

La politique d'imposition des pratiques professionnelles que mène le ministre de l'éducation nationale, à coup d'évaluations, de guides et de vademecum, dessaisit les enseignant.es de leur métier qui consiste pourtant à construire les situations d'apprentissage les mieux adaptées à leur contexte de classe pour enseigner les programmes, seuls textes officiels. La réforme de la formation initiale, qui aboutit notamment à placer des étudiants en responsabilité de classe, laisse à penser qu'enseigner ne nécessite pas un apprentissage spécifique. Le resserrement des formations, initiale et continue, sur les « fondamentaux » que seraient les mathématiques et le Français, écartent des pans entiers des apprentissages. L'imposition de parcours de formation mathématiques et Français, sans distinction, niant toute l'expérience professionnelle, amènent les enseignant.es à rejeter cette formation, qui ne correspond en aucune manière à leurs besoins. Cette politique n'est pas sans conséquence sur le sens du métier, puisqu'elle nie la professionnalité et fait le grand écart entre les annonces au grand public et la réalité sur le terrain. Le dénigrement permanent des enseignant.es par leur ministre, qui de plus ne dément pas les articles de presse mensongers, participe de ce sentiment de dévalorisation. Ce ministre qui instrumentalise la laïcité en maniant suspicion et menaces. Ce ministre qui mélange allègrement la question de l'identité à celle de la laïcité. Et que dire des annonces du Président concernant le handicap, alors que, dans de nombreuses écoles, les enseignant.es font le cruel constat du sous-investissement dans l'école inclusive, avec un état qui paye les AESH en dessous du seuil de pauvreté, amenant à une criante difficulté de recrutement. Mutualiser la ressource consiste en fait à la diviser, il faut faire mieux avec moins. La souffrance est à tous les niveaux : celui des élèves pour qui cette école est maltraitante, celui des personnels parfois totalement démunis.

Les enseignant.es ayant des missions de direction constatent encore et encore un manque de contours de leurs tâches qui sont beaucoup trop diversifiées et qui pallient au manque d'adultes dans les écoles, doivent contenir des situations extrêmement compliquées, bien trop souvent sans le soutien de leurs supérieurs. Et ce n'est pas la loi Rilhac qui va apporter une réponse, puisqu'elle propose très peu d'avancées en termes de temps et de moyens humains. Ce qu'elle cherche à attaquer, en revanche, c'est le fonctionnement de l'école, avec une volonté claire d'installer de la verticalité dans le collectif enseignant. Donner une fonction de supérieur fonctionnel aux directeur-trices ne va pas rendre leurs conditions de travail meilleures et risque même de les isoler davantage.

La gestion individuelle des personnels complètement chaotique de la DSDEN 92 participe également de ce grand mal-être exprimé par la profession. Quelle confiance avoir en un employeur qui paye en retard, qui ne paye pas tout, qui ne répond pas, ou à côté, ou de façon péremptoire ?

Quelle confiance avoir en un employeur qui ne respecte pas les textes relatifs aux carrières ? Le déclassé salarial des enseignant·es est reconnu par le ministre lui-même, la perte de pouvoir d'achat sur les dix dernières années est avérée, mais notre employeur ne met pas en œuvre les changements d'échelon à l'ancienneté à la date où ils doivent intervenir, n'apporte pas d'explication à la profession. Comment avoir confiance ?

Depuis l'amputation des compétences des CAP en matière de décisions individuelles relatives aux carrières, la réalité de la mobilité est vécue comme se dégradant par les personnels et par les observateur·trices attentif·ives, attentionné·es et expert·es que sont les représentant·es du personnel. « Expert·es », oui ! Car, les personnels continuent de se tourner vers eux·elles pour les questions relatives à leurs demandes de mutation. Et le ministère renforce en même temps les possibilités de petits bricolages à la main des hiérarchies par le développement des postes à profil dans le mouvement POP. Ce profilage, loin de donner des solutions au problème global de manque de mobilité, développe des inégalités de traitement qui ne manqueront pas d'aggraver les rapports de méfiance des personnels à l'endroit des opérations de mutations. Vous avez fait le choix, Madame la Directrice Académique, de proposer quatre directions d'école totalement déchargées dans ce mouvement POP, des directions d'école qui ne seront plus attribuées au barème et pour lesquelles les directeur·trices seront recruté·es, pour trois ans, avec une fiche de poste, comme dans les entreprises privées. Comment avoir confiance ?

Cette CAPD a pour ordre du jour l'examen des recours suite au refus d'utilisation du compte personnel de formation. Les collègues concerné·es l'attendent depuis la rentrée, nous avons demandé sa tenue à plusieurs reprises. Cette CAPD se tient trop tard pour que ces recours aient une utilité pour la plupart d'entre eux·elles. Comment avoir confiance ?

Le SNUipp-FSU a déposé un préavis de grève courant jusqu'au 14 janvier 2022. Les motifs sont la gestion de la crise sanitaire, l'attribution de moyens exceptionnels, l'école inclusive, la direction d'école, la rémunération, les AESH. Le SNUipp-FSU 92 continuera de dénoncer les iniquités, d'accompagner les personnels individuellement et collectivement, de proposer de l'espoir pour l'avenir de notre métier. Oui, les enseignant·es peuvent avoir confiance !