

Besançon, le mardi 5 novembre 2019



Monsieur le Recteur, Monsieur l'Inspecteur d'académie,

Le 8 octobre dernier, cinq organisations syndicales (FSU, UNSA-Education, SGEN-CFDT, FERC-CGT et SUD-Education) ont adressé un courrier au Ministre de l'Education nationale. Elles lui demandaient des actes suite à la colère et la souffrance exprimées par les personnels après le suicide de Christine Renon et la lettre sans ambiguïté qu'elle a laissée.

A la veille du CHSCT ministériel qui portera sur la connaissance des actes suicidaires, nous vous interpellons sur le climat de morosité que nous constatons dans les écoles et la question du fonctionnement et de la direction d'école.

### ***Quelles peuvent être les causes du climat de morosité dans les écoles ?***

#### **1) La complexité croissante du métier**

Le manque de moyens alloués à l'éducation a pour conséquences, dans le premier degré :

- Des **effectifs toujours trop importants** dans une large majorité des classes. La réponse leitmotiv du ministre sur ce sujet est une baisse de la moyenne du nombre d'élèves par classe. Les chiffres font percevoir une légère amélioration mais celle-ci n'est pas suffisante pour être perceptible. En effet, dans les autres classes de l'éducation prioritaire et hors éducation prioritaire, les effectifs restent bien trop chargés.
- Le **manque d'enseignant.es spécialisé.es** pour aider les élèves en difficultés : pénurie de postes de RASED, **manque de places dans les établissements spécialisés**.
- Les **situations d'inclusion parfois impossibles à réaliser** : accompagnement quantitativement et qualitativement insuffisant car confié à des personnels précaires qu'on ne forme pas et desquels on attend qu'ils fassent preuve de compétences spécifiques. L'inclusion est aussi exigée dans toutes les classes sans prise en compte particulière de cette difficulté dans le calcul des effectifs des écoles.
- La **formation** initiale est sans cesse revue à la baisse et la formation continue est devenue quasi inexistante.
- La **lourdeur croissante des tâches** à accomplir, particulièrement pour les directrices et directeurs mais pas seulement.

Outre le manque de moyens, la difficulté croissante ressentie au sein de la profession est aussi due à un trop fréquent **manque de soutien de la hiérarchie**.

Un exemple : en cas de difficulté criante concernant une situation d'intégration, il arrive trop souvent que l'enseignant.e ou l'équipe se retrouve seul.e, sans solution concrète de la part de la hiérarchie, les réponses pouvant varier entre "vous êtes contre l'inclusion ?", "il faut revoir vos pratiques pédagogiques !" ou encore "je vous fais confiance, je sais bien que vous allez vous en sortir !"

Le sentiment que la hiérarchie n'est pas **AVEC** les enseignant.es pour les aider et les soutenir mais **CONTRE** est trop souvent perçu... Ainsi, les termes "autoritarisme" ou encore "pression" ou "infantilisation" sont couramment utilisés pour décrire les relations hiérarchiques.

## **2) La perte du sens de notre métier**

Lorsque nous nous sentons quotidiennement en difficulté dans notre métier, lorsque nous avons le sentiment de ne pas réussir à mener à bien notre mission, comment préserver notre motivation ? Comment continuer à trouver un sens à notre métier ?

Mais aussi, enseignant.es, nous sommes submergé.es par une accumulation croissante de tâches prescrites et d'injonctions au point d'être empêché.es de faire notre travail, c'est à dire de pouvoir le conduire en lui donnant du sens. Les enseignant.es reçoivent sans cesse des injonctions qu'ils faudrait appliquer sans réfléchir à leur bien-fondé. Ce n'est pourtant pas ce que prévoit le statut du fonctionnaire dont le rôle est d'accomplir une mission en servant l'Etat et non le gouvernement en place au gré de ses "caprices" ! Que dire des contraintes successives et contradictoires imposées par les alternances ministérielles, notamment quand elles demandent de renoncer à ce qui était prescrit quelques temps auparavant et cela au mépris de l'investissement des personnels et du sens de leur action ?

Pour exemple, le dernier "caprice" en date : les évaluations nationales CP et CE1. Jugées par nombre d'enseignant.es au pire néfastes pour les élèves et pour le moins inutiles et chronophages, elles sont imposées ou présentées comme une obligation incontournable par le ministère. Il faut donc "faire pression" sur les enseignant.es pour les forcer à faire... Même si des collègues ne perçoivent pas d'intérêt à cet exercice pour leurs élèves et s'engagent à mener avec le plus grand professionnalisme des évaluations cohérentes avec les apprentissages mis en oeuvre dans leur classe pour faire progresser leurs élèves et rendre compte des travaux aux parents.

Professionnel.les de l'éducation, quel est alors notre ressenti ? Une volonté de nous astreindre aux demandes particulières d'un ministre dont les certitudes sont énoncées comme des vérités, une recherche d'assujettissement des pratiques et des méthodes,...

Certain.es se complairaient dans des accusations de refus systématique des enseignant.es de tout changement, toute nouveauté, etc. Un contre-exemple est facilement trouvé avec les programmes de 2015 pour l'école maternelle et 2016 pour l'école élémentaire, très majoritairement plébiscités par les enseignant.es : lorsque les demandes sont adaptées et ont du sens, tout se passe bien !

D'une manière générale, la prescription se fait de plus en plus impérative, les marges de manœuvre se réduisent allant parfois jusqu'à transformer l'exercice professionnel en une simple application de consignes ou de prescriptions méthodologiques dont l'enseignant.e doute qu'elles servent les finalités fondamentales de son travail. Ces pressions usantes, démoralisantes, inefficaces qui musèlent en plus la liberté pédagogique participent du ras le bol des enseignant.es et de la perte de sens du métier.

### ***Direction et fonctionnement de l'école : comment faire ?***

#### **Un constat s'impose : en l'état, ce n'est plus possible !**

- Ni dans les très grandes écoles où la directrice/le directeur, complètement déchargé.e, se trouve seule pour gérer les tâches administratives là où dans un collège de la même taille, elles seraient partagées entre le/la principal.e, un.e adjointe, un secrétariat, un.e CPE, des AESH assistant.es d'éducation (ex surveillant.es)...
- Ni dans les écoles moyennes où la directrice/le directeur gère également seul.e avec un temps de décharge hebdomadaire notoirement insuffisant.

- Ni dans les petites écoles (1, 2 ou 3 classes) où aucune décharge hebdomadaire n'est prévue pour les missions de direction, comme si celles-ci ne nécessitaient pas de temps du tout ! Quelques journées annuelles ont été généreusement octroyées ces dernières années ; encore faut-il qu'elles ne passent pas "à la trappe" faute de remplaçant.es ! Et pour qu'elles soient utiles, il est nécessaires qu'elles puissent être planifiées à l'avance à des moments choisis par la directrice/le directeur et non imposées par l'administration en fonction de la disponibilité des remplaçant.es...

### **Alors comment faire ?**

Peut-être déjà : comment surtout NE PAS faire ? Car des orientations se dessinent vers un statut pour les directrices et directeurs avec une reconnaissance financière sous forme de prime.

Nous nous retrouverions alors confronté.es aux mêmes obstacles que ceux exposés l'année dernière s'agissant des EPLESF. Pour le SNUipp-FSU :

- les écoles doivent rester des structures à taille humaine afin que leur spécificité et celle de l'âge des élèves accueillis y soit respectées,
- pour des raisons de fonctionnement concrètes et évidentes (qui ont mené à l'abandon du projet des EPLSF), chaque école doit être dotée d'une direction en son sein,
- un statut pour les directrices et directeurs engendrerait une relation hiérarchique et donc une potentielle solitude accrue pour ces collègues alors que ce sentiment existe déjà pour certaine.es comme l'a décrit Christine Renon.

Pour le SNUipp-FSU, la reconnaissance d'un rôle spécifique pour les missions de direction d'école est indispensable mais ne peut se traduire par un statut hiérarchique qui ne soulagerait pas le directeur ou la directrice dans ses tâches et l'isolerait au sein des équipes. Il ne résoudrait en rien les difficultés de l'école aujourd'hui. **Les équipes ont besoin de temps pour penser ensemble le fonctionnement de l'école et réfléchir collectivement aux problèmes rencontrés.** Les directrices et directeurs ont besoin d'être aidé.es pour la gestion des tâches administratives (qui doivent être allégées !) et d'une décharge hebdomadaire significative en plus d'une formation continue jusqu'alors inexistante.

Les représentant.es du SNUipp-FSU sont ouvert.es à la discussion sur ces sujets cruciaux pour notre métier. Nous vous prions de croire, M. le Recteur, M. l'Inspecteur d'académie, en notre profond attachement au Service public d'éducation.

***Karine Laurent et Romain Champion***

***Secrétaires départementaux du SNUipp-FSU du Doubs***