

## SECOND DEGRÉ : LE BILAN BLANQUER

Son bilan a beau être catastrophique, Blanquer bat des records de longévité à la tête du ministère. Empruntant à la droite la plus conservatrice sur le plan des valeurs, sa politique autoritaire se caractérise aussi par la mise au pas systématique de celles et ceux qui s'opposent à une école au service de la concurrence et de la performance économique. Les résultats sont connus : les salaires stagnent, les moyens baissent, les conditions de travail et d'apprentissage se dégradent et notre liberté pédagogique est mise en péril. Mais plus encore, la logique néolibérale à l'œuvre détruit le service public d'éducation et dénature nos métiers. **L'école de Blanquer n'est pas la nôtre !**

### UNE BAISSÉ DES MOYENS GÉNÉRALISÉE

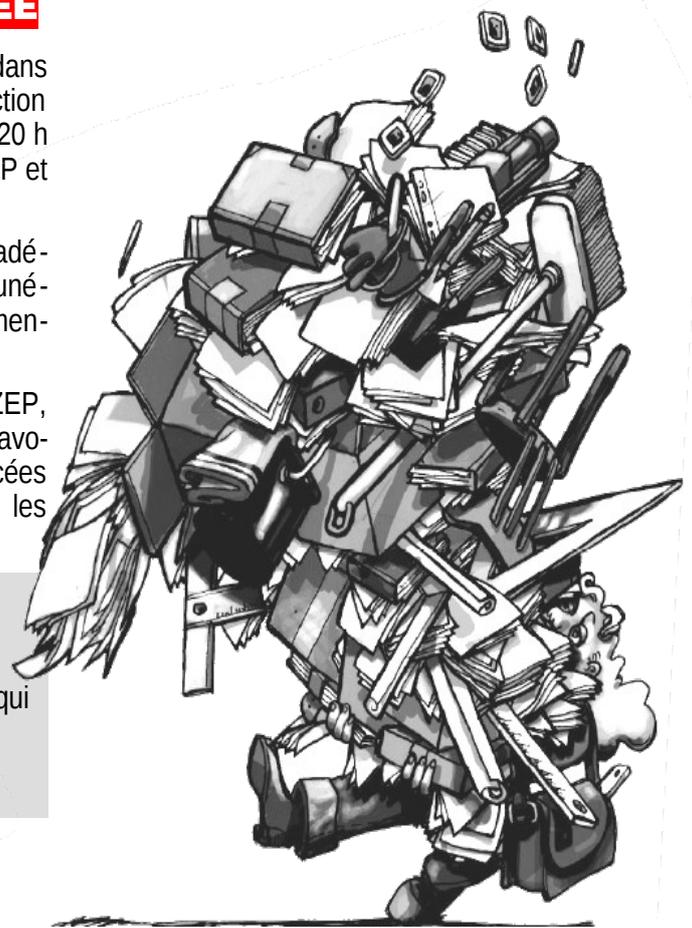
Depuis l'arrivée de Blanquer au ministère, le nombre de postes dans l'enseignement public du secondaire ne fait que baisser. La direction académique prévoit la rentrée prochaine la suppression de 420 h d'enseignement (dont 194 h en collège, 210 h en LGT, 196 h en LP et 12 h en SEGPA & ER), soit environ 23 postes.

Par un tour de passe-passe budgétaire, la dotation allouée à l'académie apparaît stable car les suppressions de postes sont opportunément compensées par une augmentation des heures supplémentaires.

Les pertes les plus sèches concernent les lycées anciennement ZEP, les UPE2A et les dispositifs FLS (français langue seconde) qui favorisent un accueil adapté des élèves allophones, ainsi que les lycées professionnels, soit les structures et établissements accueillant les publics les plus défavorisés.

#### SUD ÉDUCATION PARIS REVENDIQUE :

- ✓ plus de moyens pour faire face à la crise sanitaire, dont les conséquences sont à considérer sur le long terme ;
- ✓ des moyens supplémentaires pour les publics les plus fragiles qui paient les premiers ces baisses de moyens ;
- ✓ des créations de postes ;
- ✓ des classes moins chargées.



### DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

La conséquence directe de la non création de postes dans le 2nd degré est l'explosion des HSA (heures supplémentaires année), visible sur toutes les DHG. Nous croulons sous les heures supplémentaires : HSA imposées, IMP liées aux missions et dispositifs particuliers, mission de professeur principal, HSE « devoirs faits ». S'ajoutent des missions d'orientation des élèves de plus en plus prenantes, et plus compliquées, avec la création de Parcoursup et la fin des places pour toutes et tous à l'Université, la multiplication des heures de réunion et des conseils de classe après la réforme du lycée, et la fin des groupes classe. La mise en place du contrôle continu pour le bac et la pression exercée par les inspections sur la rédaction d'un PLE (plan local d'évaluation) amplifient également nos difficultés.

**La mauvaise gestion de la crise sanitaire par le ministère a également été source de difficultés pour beaucoup d'entre nous :** absence de protection des personnels, injonctions aux cours à distance, augmentation des risques psychiques, écarts de niveau amplifiés entre les élèves, et annonces de dernière minute du ministère, pour les différents confinements comme pour les épreuves du bac.

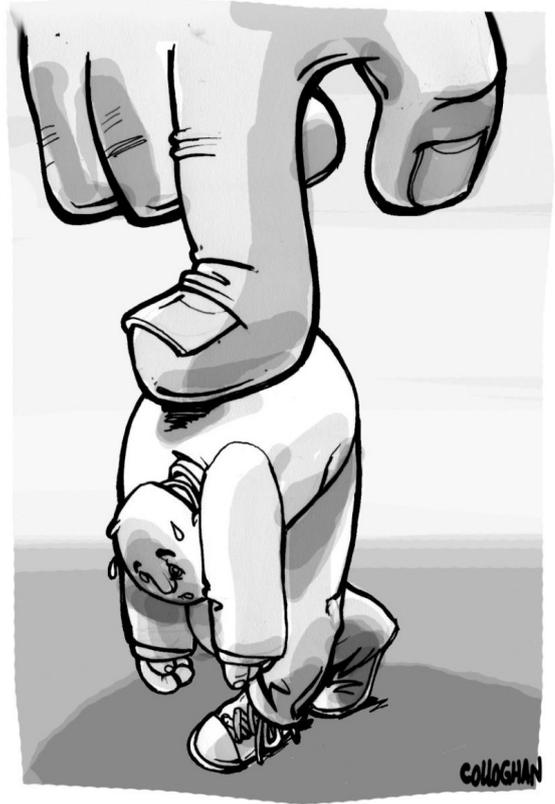
## SALAIRES : UN VÉRITABLE DÉCLASSEMENT SOCIAL

Dans les années 80, un·e enseignant·e en collège débutait avec une rémunération équivalente à 2,3 SMIC alors qu'en 2021 ce·tte même enseignant·e débute avec 1,2 fois le SMIC. Il s'agit d'un véritable déclin social.

Plutôt que de procéder à une augmentation générale des salaires, Blanquer multiplie les primes. Nous mettons toutes et tous en concurrence, elles sont facteur de division et rendent plus difficile la contestation de décisions des chef·fes d'établissement. Le ministre a aussi rendu obligatoire le fait d'accepter une deuxième heure supplémentaire. Or une HSA, attribuée pour une action régulière, est, quel que soit l'échelon, toujours moins payée qu'une heure normale incluse dans le service.

### SUD ÉDUCATION PARIS REVENDIQUE :

- ✓ l'indexation des salaires sur l'inflation pour garantir le maintien du niveau de vie des personnels en activité et à la retraite;
- ✓ l'intégration des primes et indemnités générales aux salaires, et la compensation des tâches supplémentaires et des conditions difficiles par des réductions des services;
- ✓ un remboursement intégral des frais de déplacement des personnels dans le cadre de leurs missions, suivant le barème fiscal;
- ✓ l'extension de la prime REP-REP+ à tous les personnels.



## RÉFORME DU LYCÉE GÉNÉRAL : REFUSER LA MISE AU PAS

Loin de permettre un plus grand choix pour les élèves comme il était annoncé, la réforme du lycée général dégrade les conditions d'enseignement et accentue les inégalités. Le passage au bac à la carte met en concurrence les disciplines ainsi que les élèves dans l'accès aux spécialités. La remise en cause des groupes classe renforce par ailleurs l'individualisation des parcours éducatifs des élèves, au détriment de la coopération et de la solidarité.

Parcoursup devait offrir plus de liberté dans les choix d'orientation, mais le nombre de jeunes sans affectation reste important (1 sur 10 au 16 juillet 2021, soit plus de 90 000 candidat·es). **En réalité, l'application est bien davantage un outil de gestion de la pénurie des places à l'université après des années de sous-investissement de l'État.** L'administration est pourtant arrivée à ses fins, l'accès à la filière de son choix à l'université n'étant plus de droit mais soumis à des attendus. Les critères de sélection, opaques, nourrissent en outre les sentiments d'injustice ou d'arbitraire.

En définitive, le lycée général est en train de se réorganiser autour de l'orientation qui devient un enjeu central. Cette injonction est particulièrement visible dans la nouvelle épreuve du « Grand oral » au cours de laquelle les élèves doivent articuler choix des sujets de spécialité, orientation dans le supérieur et secteur professionnel visé.

### Les conséquences du contrôle continu

Suite au désastre des deux sessions des E3C, Blanquer a décidé le passage au contrôle continu intégral pour les matières du tronc commun. Nous sommes désormais chargés de mettre à nos élèves des notes comptant pour le

bac et Parcoursup, et exposés·es, par conséquent, à une pression constante à l'évaluation. Nous devenons de plus en plus des exécutant·es et notre liberté pédagogique est rognée.

C'est la logique même du contrôle continu qui a conduit à la mise en place du PLE imposé à la rentrée par le ministère. Puisque les élèves sont mis·es en concurrence, il devient nécessaire de standardiser les évaluations afin que toutes et tous s'inscrivent dans la course à la performance et la compétition scolaire, dans la pure rationalité néolibérale.

**Même si la réforme du bac est effective, il n'y a pas de fatalité.** La lutte sociale peut avoir raison d'une loi qui réduit notre liberté pédagogique et accentue les inégalités. La grève du bac et des copies en 2019 doit servir de base à de futurs modes d'action.

### SUD ÉDUCATION PARIS REVENDIQUE :

- ✓ l'abrogation des réformes des lycées et du baccalauréat ;
- ✓ la fin du contrôle continu quelle que soit sa forme, écrite ou orale, et quelle que soit la discipline ;
- ✓ la suppression de l'épreuve de grand oral ;
- ✓ le rétablissement du baccalauréat national pour 2022 avec des épreuves terminales et anonymes ;
- ✓ la reconnaissance réelle du baccalauréat comme « premier grade universitaire » ouvrant droit à l'inscription post-bac de toutes et tous les bachelier·es dans la filière leur choix ;
- ✓ trois heures de concertation hebdomadaires prises sur les maxima de service.

## LE LYCÉE PROFESSIONNEL N'EST PAS ÉPARGNÉ

Entre 2008 et 2022, l'enseignement professionnel est passé de 1585 heures à 856 heures sur l'ensemble de la scolarité. Depuis l'arrivée de Blanquer, ce sont 300 heures qui ont été perdues.

Pour l'enseignement général (maths, lettres histoire) nous sommes passés de 845 heures avant 2008, à 687 heures puis à 533 heures en 2018. Aujourd'hui, un-e élève de CAP n'a plus droit qu'à 45 minutes de français par semaine. Dans le même temps, le BEP a été supprimé en catimini. Il s'agissait pourtant du 1er diplôme reconnu par les conventions collectives.

Les élèves du lycée professionnel sont une variable d'ajustement budgétaire, alors qu'il s'agit du public scolarisé regroupant les plus grosses difficultés sociales. Mais cela ne s'arrête pas là. En français, avec le « lire, dire, écrire », le métier a pris le pas sur des connaissances générales et l'ouverture d'esprit. Les programmes ont été rénovés en urgence, se basant uniquement sur les besoins du monde de l'entreprise, avec comme conséquence de réduire au minimum la culture générale.

Nos missions d'enseignant-es se sont démultipliées et ne permettent plus un suivi des élèves pertinent : nous pratiquons la bivalence (au minimum), travaillons l'insertion professionnelle et l'orientation, faisons de la co-intervention, de l'accompagnement personnalisé, de l'aide à la recherche de stage, partenariat, certification PIX, adaptation à différents logiciels sans formation, identité professionnelle, seconde indifférenciée, etc. Sans compter les multiples missions qui sont demandées dans les établissements.

**Les collègues de lycée professionnel sont épuisés des injonctions multiples et du mépris subi depuis de nombreuses années, amplifié encore ces 5 dernières années.**

### SUD ÉDUCATION PARIS REVENDIQUE :

- ✓ la suppression de la réforme de la voie professionnelle ;
- ✓ le retour au baccalauréat professionnel en 4 ans ;
- ✓ une vraie réflexion sur le contenu des programmes basés sur le retour des personnels du lycée professionnel ;
- ✓ des AED, AESH, enseignant-es en nombre suffisant et des AS, infirmières et PSYEN à temps plein dans les EPLE.

## SANTÉ ET PROTECTION DES PERSONNELS : ON EST LOIN DU COMPTE !

La gestion de la pandémie de Covid-19 sur nos lieux de travail est emblématique de l'attention portée par notre employeur à notre santé au travail : lenteur et disparités pour fournir des masques, refus toujours actuel de fournir des masques FFP2, mépris pour l'exercice du droit d'alerte par les personnels, difficultés nombreuses causées aux personnels vulnérables et à celles et ceux qui devaient garder leurs enfants...

Les problèmes de santé au travail méritent pourtant une attention particulière ; nombre d'entre nous sont à bout alors que les élèves sont mis-es à rude épreuve par les conditions de leur scolarité. Pourtant Blanquer, qui a rendu l'an dernier 200 millions d'euros, consacre un budget dérisoire à la médecine du travail. Les médecins du travail manquent cruellement pour effectuer le suivi des personnels, protéger leur santé et rendre visibles les atteintes aux conditions de travail. À Paris, on est passé de cinq à deux médecins du travail et il n'y a pas eu de psychologue du travail entre novembre et mars de cette année. On est loin du compte ! Les visites obligatoires tous les cinq ans n'ont jamais eu lieu et le droit à une visite médicale individuelle avec le médecin du travail n'est plus garanti. Les chef-fes d'établissements, dans l'obligation d'évaluer les risques professionnels et de formaliser cela dans le DUERP (document unique d'évaluation des risques), ne le faisaient que très rarement. SUD éducation Paris, en demandant tous les DUERP, a contribué à imposer que cette évaluation soit entamée, mais il faudra encore imposer qu'elle soit conforme aux attentes des personnels.

### SUD ÉDUCATION PARIS REVENDIQUE :

- ✓ le recrutement massif de médecins du travail ;
- ✓ une véritable politique de protection des personnels.



## ÉVALUATION DES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES

Le conseil d'évaluation de l'école institué par la loi dite « pour une École de la confiance » a publié le cadre de l'évaluation des EPLE. Cette évaluation comporte deux phases : une autoévaluation de l'établissement suivie d'une évaluation externe par une équipe désignée par le recteur ou la rectrice. 20 % des établissements étant concernés chaque année, chacun sera évalué tous les 5 ans.

Dans le texte, aucun moyen n'est alloué à cette tâche qui incombe à l'équipe de direction et au comité de pilotage. La mise en place de ce comité participe pleinement de la stratégie de gratification individuelle (IMP, primes, éventuelle accélération de carrière,...).

SUD éducation Paris dénonce cette évaluation qui constitue une charge de travail supplémentaire pour les

personnels qui y participent et s'inscrit dans une logique de surveillance et de mise en concurrence des établissements. Répondant à une logique de rationalisation économique plutôt qu'à une volonté d'améliorer les conditions de travail et d'apprentissage, c'est un instrument de management dirigé contre notre capacité à décider collectivement et sans pression hiérarchique de l'organisation de notre travail.

### SUD ÉDUCATION PARIS REVENDIQUE :

- ✓ la suppression des évaluations des établissements ;
- ✓ la prise en compte des besoins des personnels et des élèves.

## SOUTIEN AUX LUTTES ET AUX REVENDICATIONS DES AED ET AESH

Chaque année, les AED subissent des retards de paie en septembre qui leur causent des difficultés matérielles (retard de loyer, impossibilité de paiement de charges, endettement auprès de proches...). Elles et ils ont également, à la fin de leur contrat, les plus grandes difficultés pour obtenir leur attestation permettant de pouvoir s'inscrire à Pôle Emploi. Parfois non-renouvelé-es sans motif valable, c'est la double peine pour les collègues qui ne parviennent pas à faire valoir leurs droits. Elles et ils sont en outre exclu-es de la prime REP/REP+, subissent des contrats inférieurs à un an, du chantage à l'emploi, le mépris de la hiérarchie, des traitements infantilisants. Aussi comprend-on que les défections de candidat-es se soient multipliées, dégradant un peu plus les conditions de travail des collègues. C'est de la maltraitance institutionnelle !

Heureusement, les dernières grèves des 2 décembre 2021 et 13 janvier 2022 ont contraint les parlementaires à proposer de maigres améliorations pour les AED : le jeudi 24 février, les député-es ont adopté une loi, dont les conditions d'application devront encore être définies via un décret, qui prévoit entre-autres la CDIisation des AED après 6 ans de CDD. C'est une réponse insuffisante car avec un CDI au SMIC (1 269 euros nets pour un temps plein de 41 h par semaine), le gouvernement maintient les AED dans la pauvreté : c'est de l'exploitation !

### SUD ÉDUCATION PARIS REVENDIQUE :

- ✓ la titularisation sans condition de tous les personnels qui le souhaitent par la création d'un métier d'éducateur-trice scolaire ;
- ✓ l'augmentation des salaires avec une grille de progression salariale à l'ancienneté ;
- ✓ l'obtention de l'indemnité REP/REP+ pour tous les personnels travaillant en éducation prioritaire ;
- ✓ l'attribution d'une prime Covid rétroactive depuis le début de la crise sanitaire ;
- ✓ la suppression du forfait nuit en internat ;
- ✓ la création d'une brigade de remplacement dans les départements ;
- ✓ le recrutement massif de personnels AED et la fin du recrutement par les chef-fes d'établissement ;
- ✓ l'accès à une formation et l'augmentation du crédit d'heures pour formation.

**Depuis un an, la mobilisation n'a cessé de s'amplifier chez les AESH.** Des milliers de collègues se sont mis-es en grève et sont descendu-es dans la rue sur tout le territoire, s'imposant dans le débat public et dans l'agenda du ministère de l'Éducation nationale. Blanquer a dû concéder la mise en place d'une grille de salaire nationale mais c'est insuffisant pour répondre aux attentes des AESH et aux besoins des élèves en situation de handicap. Parce que l'inclusion ne peut pas être une variable d'ajustement, battons-nous pour la reconnaissance du métier. **SUD éducation, aux côtés de l'intersyndicale, appelle les AESH et l'ensemble des personnels à une nouvelle journée de grève le 5 avril.**

### SUD ÉDUCATION PARIS REVENDIQUE :

- ✓ +400 euros pour les plus bas salaires et la reconnaissance d'un temps plein à 24h d'accompagnement pour les AESH ; l'attribution de l'indemnité REP/REP+ ;
- ✓ un statut de la Fonction publique pour les AESH et la création d'un nouveau métier d'éducateur-trice scolaire spécialisé-e ;
- ✓ des moyens pour l'école inclusive, l'abandon des PIAL et de la logique de mutualisation ;
- ✓ des moyens pour une politique de formation initiale et continue ambitieuse ; la création de brigades de remplacement.