



Le management macroniste dans l'Éducation Nationale : en marche accélérée !

Le nouveau concours de recrutement des chefs d'établissement, présenté au comité technique ministériel en juin 2020, n'augure rien de bon. Il confirme la tendance de nouvelles pratiques managériales autoritaires et éloignées des valeurs intrinsèques de l'éducation et élargit le recrutement des cadres dans le secteur privé. Dans l'académie d'Amiens, la nomination au Cabinet du recteur du nouveau Conseiller technique – environnement et vie scolaire, en charge de la formation académique des chefs d'établissement s'inscrit dans cette ligne et révèle ses dérives. Chef d'établissement sur délégation rectorale, il a laissé des souvenirs douloureux aux enseignant(e)s. Il est le portrait type de ce que seront les chefs d'établissements de demain.

Dès 2018, de nouvelles nominations au sein des établissements avaient choqué le milieu éducatif : un ancien représentant des forces de l'ordre avait été recruté pour faire fonction d'adjoint dans un lycée de Seine-Saint-Denis, à Stains. Face aux demandes insistantes des enseignant(e)s et des élèves d'avoir plus de moyens, et particulièrement pour la vie scolaire, la réponse du Rectorat avait été avant tout sécuritaire. Cette situation pourrait être de moins en moins exceptionnelle. Présenté en juin 2020, le nouveau concours de recrutement sera ouvert à tous les corps de métiers et toutes les anciennetés de services. Tout manager du privé qui souhaiterait devenir personnel d'encadrement dans l'Éducation Nationale pourra se présenter au concours de chef d'établissement.

Ces managers du privé représenteront 10% des recrutements. De plus, les recteurs décideront des affectations dans les établissements, laissant la porte ouverte aux copinages et nominations contre-productives, comme le recrutement de fonctionnaires venant des ministères de l'Intérieur ou de la défense, de cadres d'industries, de startups bref, d'individus qui ignorent tout de notre système éducatif. Ce nouveau concours de recrutement est un nouveau pas vers la privatisation de l'Éducation Nationale et la destruction du Service public.

Certain(e)s enseignant(e)s et élèves ont déjà été et sont confronté(s) à ces nouvelles pratiques de management. Dans un lycée, à l'est de la Somme, et à la suite de la nomination d'un chef d'établissement de ce type, le climat s'est complètement dégradé. La quarantaine, un abord sympathique, il a « managé » le lycée pendant un peu plus d'une année scolaire. D'abord et en seulement quelques mois, il a semé la division parmi les personnels. Il s'attirait les bonnes grâces de certain(e)s et les récompensait en heures supplémentaires, cette politique de favoritisme a créé une ambiance délétère et a cassé la solidarité entre les enseignant(e)s. Puis, il s'est présenté comme « le premier pédagogue de l'établissement », se permettant de critiquer et d'humilier des professeur(e)s, au point de les faire fondre en larmes. Il tenait un palmarès des élèves exclus par enseignant(e)s. Un professeur a rapporté qu'il avait « perdu sa dignité humaine » lors d'un entretien avec ce nouveau chef. Ce chef d'établissement s'est vu récompenser pour son management, et promu, entre autres, coordinateur de la formation des chefs d'établissement. Une de ses relations proches l'a remplacé comme cheffe d'établissement du lycée. Quand à l'établissement, qui comptait près de 400 élèves il y a peu de temps encore, il n'en reste qu'à peine plus de 200...

Les nouveaux chef(fe)s font preuves d'autoritarisme et ne concertent plus les professeur(e)s. Par exemple, le CA n'est plus qu'une mascarade de démocratie, une chambre d'enregistrement des volontés du Rectorat et de son (sa) représentant(e). Pour reprendre le cas de l'établissement de la Somme, les personnels qui se sont mobilisés contre la baisse de la DHG en boycottant le CA, se sont vus remplacer par des collègues bien plus dociles par le chef d'établissement. Des demandes légitimes faites par les professeur(e)s au Rectorat par le biais du chef d'établissement, ne sont pas remontées. Cette situation crée un climat de suspicion, climat dans lequel aucune confiance ne peut être accordée à ce type de « manager ».

Les droits syndicaux sont bafoués et les délégués syndicaux subissent des intimidations. Dans le lycée de la Somme, suite au vote d'une personne syndiquée contre la DHG, le chef d'établissement est venu pour lui dire « que cela donnait une mauvaise image de l'établissement ». Lors du mouvement contre la réforme du baccalauréat, à Amiens, des grévistes lors des épreuves d'E3C, ont été remplacés par des agents d'entretien. Lorsque ces grévistes sont venus voir le chef d'établissement, il a essayé de les amadouer, « nous sommes tous très fatigués ». Un professeur a répondu « vous êtes fatigué, nous ne le sommes pas, nous exerçons nos droits et défendons les élèves ». A Melles dans les Deux-Sèvres, suite à des grèves et manifestations, des professeur(e)s ont été convoqué(e)s pour des conseils de discipline en octobre. Ce néo-management, à l'image de son gouvernement, veut verrouiller les voix et menace les droits syndicaux de l'ensemble du personnel. Ne nous taisons pas !

Et les élèves, comment sont-ils vus par ces « managers » ? Comme des chiffres à gérer, comme dans toute bonne entreprise capitaliste. La « grande messe de rentrée » qui fait un bilan de l'année précédente et présente l'année à venir, n'est plus qu'une suite de chiffres : entre les élèves qui ont eu leurs examens ou pas, avec telle mention, le nombre d'exclus, de retards, de journées d'absence, etc. Les élèves doivent rentrer dans les cases des chiffres nationaux. Les professeur(e)s subissent des pressions si ces cases ne sont pas respectées. Cependant, les chiffres concernant le nombre d'élèves par classe (jusqu'à 37 en lycée !), le nombre de surveillant(e)s, la charge de travail avec les heures supplémentaires imposées, ne sont pas remises en question. Pourtant, donner des bonnes conditions de travail pour les professeurs comme pour les élèves, permettrait d'améliorer la réussite de tous les élèves.

Nous savons à quoi nous attendre. Nous devons nous outiller et lutter pour ne pas subir ce nouveau management. Nous devons contribuer à créer un rapport de force en faveur des enseignant(e)s. Dans l'établissement, ne pas être seul(e), se rendre toujours avec tiers à un entretien avec le ou la chef(fe). Les stages de Sud Education, sur les conditions de travail ou l'anti-hiérarchie sont des moyens pour comprendre et s'armer pour améliorer nos conditions de travail.

Sud Education revendique :

-L'autogestion des établissements

-Aucune hiérarchie au sein des établissements

-Des meilleures conditions de travail : 20 élèves par classe, pas d'heures supplémentaires imposées.

Baisse des moyens et heures supplémentaires obligatoires : au bout de la chaîne les TZR trinquent !

Le mois de septembre a été éprouvant pour beaucoup de TZR (Titulaire d'une Zone de Remplacement). Une partie des professeurs TZR (sciences physiques, documentation, lettres classiques, technologie, éducation musicale, arts plastiques et économie gestion) ont vu leur zone s'étendre au département entier, le nombre de kilomètres s'allongeaient et la fatigue s'accumuler. Alors qu'ils pourraient faire davantage d'heures dans un seul établissement. En effet, les conditions de travail des TZR se dégradent avec les heures supplémentaires imposées aux titulaires d'établissement et à la baisse de la DHG (dotation horaire globale par établissement).

Cette politique entraîne des tensions entre les TZR et leurs collègues. Les professeurs titulaires dans un établissement se voient imposées des heures supplémentaires (2 heures par semaine, qu'il n'est pas possible de refuser) et certains, accumulent volontairement plusieurs heures, pour avoir un salaire à sa juste valeur. Des TZR qui pourraient faire toutes leurs heures dans un seul établissement, sont affectés ailleurs, faisant parfois trois établissements ! Cette situation crée une division entre les professeurs selon qu'ils soient titulaires, TZR, contractuels. De plus, les perspectives d'une banalisation de ces heures supplémentaires est fort probable, dans la continuité de la politique Blanquer. Dans quelques années, le ministère pourra se targuer que les revenus des enseignants ont augmenté. Alors que ça sera le fait d'un travail supplémentaire !

En outre, avec l'augmentation du nombre d'élèves par classe (37 en lycée), des classes disparaissent, donc des postes. En 3 ans, cette réduction de postes et de classes, équivaut à 8 collèges fermés dans l'académie. Avec une autre politique, comme la répartition des heures entre tous les professeurs (18h par semaine), les TZR pourraient faire un poste entier dans leur établissement de base et les établissements augmenter la création des postes fixes.

A cause des heures supplémentaires, de la baisse de la DGH, de l'augmentation du nombre d'élèves par classe, les TZR vont devoir attendre encore plus longtemps pour avoir un poste fixe, alors que le temps d'attente est déjà très long dans certaines

Être TZR n'est souvent pas un choix, pour les jeunes professeurs entrant dans le métier et ayant peu de points, c'est un statut par défaut. Dans ce contexte, de la baisse de la DGH, de l'augmentation du nombre d'élèves par classe et des heures supplémentaires, avoir un poste fixe devient très compliqué. Alors que le temps d'attente est déjà long avant d'obtenir un poste fixe (une dizaine d'années sur Amiens en Histoire-Géographie), ce statut de TZR ne sera plus transitoire mais inhérent à une bonne partie de la carrière. Comment dans ces conditions, le métier pourrait-il être attractif, comme s'en targue le ministère ?

Sud Education revendique une augmentation des salaires, des classes à 20 élèves et refusent les heures supplémentaires. Pour les TZR, Sud Education revendique, aucune affectation en dehors de sa zone, l'interdiction par l'administration d'être affecté dans plus de deux établissements, un allègement de service conséquent (3h) en cas d'affectation multiple.

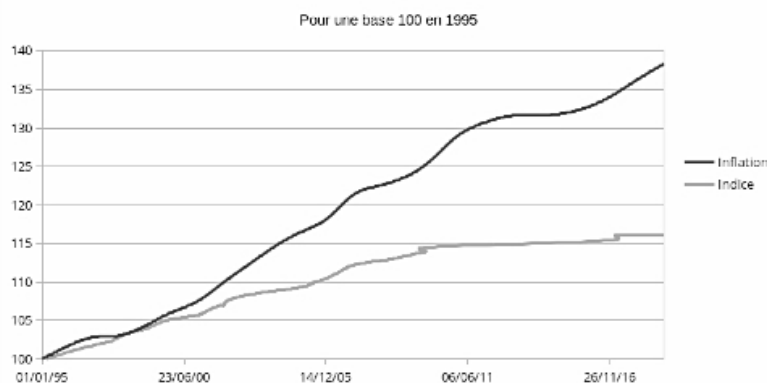


Battons-nous pour nos salaires !

Les salaires sont, à l'Education Nationale comme ailleurs un enjeu central de lutte. Entendons-nous bien ici, le salaire est, d'après l'INSEE, « le paiement du travail convenu entre un salarié et son employeur au titre du contrat de travail pour les agents contractuels dans la fonction publique, ou de l'emploi pour les fonctionnaires. Il comprend le salaire de base (ou traitement indiciaire dans la fonction publique) mais aussi les primes et la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées, [ainsi que] d'autres indemnités et rémunérations annexes». Le ministre Blanquer a récemment annoncé une augmentation de 400 millions d'euros pour les personnels de l'Éducation nationale en 2021, soit 29 euros brut mensuel par personne. Or cette augmentation ne peut pas compenser les baisses de salaires que nous subissons depuis près de 20 ans.

Le traitement de base réel diminue, rogné par l'inflation

Le salaire des personnels de la Fonction publique (titulaires ou contractuel-le-s) est calculé à partir de la valeur attribuée au point d'indice. Depuis 25 ans, l'augmentation de la valeur du point d'indice a été inférieure à l'inflation 21 fois. Rapporté à la situation de 1995, le salaire d'un-e professeure des écoles ou d'un-e certifié-e au 5e échelon (indice 476) est plus bas de 551 euros bruts constants ! Cet écart entre inflation et évolution du point d'indice s'observe nettement sur le graphique ci-dessous (l'inflation est toujours plus forte que l'augmentation de la valeur du point). C'est donc bien le pouvoir d'achat des fonctionnaires qui baisse depuis les années 2000.



Nous contacter

Sud Éducation, 3-5 rue Jean Godris,
80000 AMIENS
Mail : somme@sudeducation.org
www.sudeducation-somme.org
Facebook : SUD Éducation Somme - 80
Portable : 06 07 05 76 67
Permanence le jeudi de 14h à 17h,
3-5 rue Godris (centre ville) Amiens

éducation
Sud80

EXPRESSION DE SUD EDUCATION SOMME
3-5 RUE JEAN GODRIS,
80000 AMIENS

AMIENS PPDC

P7

LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

Bulletin bimestriel du syndicat Sud-Éducation 80 imprimé au siège du syndicat. **CPPAP 0920 S 07511** Dépôt légal Amiens centre de tri. – Directeur de publication : Bertrand Hansart. Dispensé de timbrage. Prix au numéro : 1,5€. Abonnement : 10 €/an. **ISSN 2430-1655**

Déposé le : 16/10/2020

A distribuer avant le : 28/10/2020

Dans le même temps, certain-e-s agent-e-s comme les AED et les AESH perçoivent un salaire si bas que lorsque le SMIC est revalorisé pour tenir compte de l'inflation, leur salaire calculé sur la base de la grille indiciaire se trouve alors en-dessous du Smic. L'administration est alors obligée de verser une indemnité différentielle pour que les AED et AESH perçoivent le salaire minimum.

Une augmentation en trompe-l'oeil de la rémunération

Le gouvernement refuse d'augmenter la valeur du point d'indice. Il gèle en conséquence les salaires de plus de 5 millions d'agent-e-s des trois fonctions publiques. Le ministère de l'Éducation nationale recourt alors à des mesures qui individualisent les rémunérations et visent à mettre les personnels en concurrence tout en augmentant la charge de travail. Le ministère utilise comme principal levier les heures supplémentaires dans le second degré, augmentant considérablement leur volume attribué aux académies, et supprimant chaque année des postes. Au-delà des économies liées directement aux suppressions de poste, c'est aussi un moyen de rogner les salaires des enseignant-e-s : dès le milieu de carrière, la deuxième HSA est moins bien rémunérée qu'une heure de cours faisant partie des obligations réglementaires de service.

Cette mesure, présentée comme une augmentation de salaire, profite essentiellement aux hommes, qui perçoivent 51% de rémunération liée aux HSA de plus que les femmes.

Contre la baisse des salaires, Sud Education revendique :

- l'indexation des salaires sur l'inflation pour garantir le maintien du niveau de vie des personnels les moins bien rémunérés ;**
- l'intégration des primes et indemnités au salaire ;**
- une augmentation significative des salaires, d'autant plus forte que le salaire de l'agent-e est bas, pour réduire les inégalités salariales.**
- une augmentation du Smic à 1700€ nets**