

# Un avenir pour l'école publique

Dossier de presse 2023





# SOMMAIRE

<b>ÉDITO</b>	<b>2</b>
<b>ZOOMS</b>	<b>4</b>
<b>1 Salaires : le « pacte » enseignant change les missions des PE et déstabilise l'école</b>	<b>5</b>
<b>2 DROM : l'école en sous-France</b>	<b>8</b>
<b>LUTTER CONTRE LES INÉGALITÉS</b>	<b>12</b>
<b>3 Pour une véritable politique nationale d'éducation prioritaire</b>	<b>13</b>
<b>4 Inclusion : une scolarisation des élèves en situation de handicap en chantier</b>	<b>16</b>
<b>5 Lutter vraiment contre la difficulté et les inégalités scolaires</b>	<b>19</b>
<b>6 Lutte contre le harcèlement et les discriminations : pour une éducation à l'égalité</b>	<b>22</b>
<b>7 Enfants à la rue</b>	<b>24</b>
<b>8 Investir dans le bâti scolaire, une urgence</b>	<b>26</b>
<b>DES MOYENS POUR L'ÉCOLE</b>	<b>28</b>
<b>9 Un métier enseignant en quête d'attractivité</b>	<b>29</b>
<b>10 Remplacement : la crise perdure</b>	<b>32</b>
<b>11 Carte scolaire 2023 : l'abandon de la priorité au primaire</b>	<b>34</b>
<b>12 PsyEN, un travail empêché</b>	<b>37</b>
<b>L'ÉCOLE EN CHIFFRES</b>	<b>40</b>
<b>13 L'ÉCOLE EN CHIFFRES, RENTRÉE 2023</b>	<b>41</b>
<b>ANNEXE</b>	<b>52</b>
<b>CE QUI CHANGE À LA RENTRÉE</b>	

# FSU-SNUipp, 1er syndicat du primaire

Fondé sur le principe de toutes et tous capables, le projet syndical de la FSU-SNUipp trace les contours d'une école égalitaire œuvrant à l'émancipation individuelle et collective. Il défend la démocratisation de la réussite pour l'ensemble des élèves ainsi qu'une amélioration des conditions de travail des personnels.

Alors que l'attractivité du métier enseignant est le sujet majeur depuis plusieurs années maintenant, il est urgent de prendre des mesures pour donner enfin à l'école les moyens de fonctionner.

Cela passe notamment par une réelle revalorisation des enseignantes et enseignants du premier degré. Et de ce point de vue, les mesures actées pour la rentrée ne seront pas de nature à compenser les pertes cumulées de pouvoir d'achat des PE, ni à reconnaître un métier essentiel à la société à sa juste valeur. Des revendications largement exprimées par la profession notamment lors de la dernière campagne sur les salaires. La FSU-SNUipp revendique 300€ nets d'augmentation pour toutes et tous.

Transformer l'école nécessite des effectifs réduits dans toutes les classes, une formation initiale et continue à la hauteur

des enjeux et davantage de temps dévolu aux équipes pour la concertation au bénéfice de la prise en compte des besoins des élèves.

La FSU-SNUipp est attachée à une véritable reconnaissance de la professionnalité enseignante. Les PE ne sont pas des personnels exécutants mais conçoivent leurs enseignements et doivent être pleinement reconnus comme tels.

Le projet pour l'école de la FSU-SNUipp est régulièrement mis en valeur dans sa revue nationale Fenêtres sur Cours (100 000 exemplaires dont un dans chaque école publique de France) mais aussi sur son site et les réseaux sociaux tout comme dans ses différentes actions au quotidien.

La FSU-SNUipp le porte aussi lors de son université d'automne, ses colloques ou stages, permettant à la profession de croiser les pratiques enseignantes avec les travaux de la recherche.

Son projet, son action au quotidien ont permis à la FSU-SNUipp d'être confortée à la première place lors des dernières élections professionnelles de décembre 2022.

**Au-delà de vaines polémiques médiatiques, l'école et ses personnels ont besoin de sérénité. L'éducation se fait sur un temps long, cela nécessite de faire confiance aux personnels enseignants et de les reconnaître pleinement.**



**Guislaine DAVID**  
Porte-parole et co-SG  
de la FSU-SNUipp

© Millerand/NAJA



**Nicolas WALLET**  
Co-SG de la FSU-SNUipp

© Millerand/NAJA



**Blandine TURKI**  
Co-SG de la FSU-SNUipp

© Millerand/NAJA





Il y a plus de détails sur ce thème  
sur le site de l'INRAE : [www.inrae.fr](http://www.inrae.fr)



# ZOOMS

# 1 Salaires : le « pacte » enseignant change les missions des PE et déstabilise l'école

Sous la pression des organisations syndicales, le gouvernement a été contraint d'acter des mesures salariales. Dans le contexte d'inflation, celles-ci ne permettent pas de rattraper le déclassement salarial des PE. La FSU-SNUipp dénonce la logique du « travailler plus pour gagner plus » mise en place au travers du « pacte » enseignant.

## Une augmentation certes, mais insuffisante

Début juin, le ministre de la fonction publique\* a annoncé une revalorisation indiciaire (+1,5% au 1/07/2023 et +5 points d'indice au 1/01/2024). Si ce dégel est une nécessité, cette annonce est bien loin de rattraper les pertes subies depuis le gel du point d'indice en 2010 et une inflation cumulée de près de 20%.

À l'issue de discussions salariales, le ministère de l'Éducation nationale a proposé des augmentations sous forme d'indemnités. Dans un premier temps, seuls les débuts de carrière étaient concernés par les annonces ministérielles. Grâce à des actions comme la pétition « 300 euros pour toutes et tous sans contrepartie » soutenue par près de 50 000 enseignants et enseignantes, la FSU-SNUipp obtient des mesures salariales pour l'ensemble des PE et des améliorations du déroulement de carrière.



La FSU-SNUipp exige une revalorisation indiciaire significative et son indexation sur l'inflation.

La demande d'augmentation de l'ISAE (Indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves) a été entendue avec le doublement de celle-ci.

**A partir de septembre, l'ensemble des enseignants et enseignantes percevront 1 350€ brut supplémentaires par an.**

En parallèle, à partir de septembre 2023, stagiaires et titulaires jusqu'au 7e échelon de la classe normale verront leur « prime d'attractivité » rehaussée de façon variable selon l'échelon. Pour les échelons 8 et 9, l'indemnité obtenue en 2022 n'est pas revalorisée. Au-delà, rien ne change.

\* Dans la fonction publique, la rémunération est calculée en multipliant le nombre de points d'indice de l'échelon et du grade détenus, par la valeur du point d'indice.

## Les chiffres

**+ 1,5 %** au 1/07/2023 de revalorisation indiciaire  
**+ 5** points d'indice au 1/01/2024

## Une amélioration du déroulé de carrière

Tous les personnels enseignants voient leur déroulé de carrière s'améliorer :

**Une possibilité d'accès à la hors-classe renforcée**  
La FSU-SNUipp a obtenu l'augmentation du ratio (part des personnels promus par rapport au nombre de personnels promouvables) actuellement de 18% à 23% en 2025. Cela signifie plus de PE promus chaque année.

**Une évolution de la classe exceptionnelle**  
Aujourd'hui la classe exceptionnelle (CE) n'est pas accessible à toutes et tous. Elle est contingentée à 10% du corps des PE.

Elle sera désormais accessible avec application d'un taux de promotion et d'un barème, sans condition d'exercice de certaines fonctions. L'échelon spécial devient un 5e échelon accessible à l'ancienneté.

Ces évolutions ouvrent la possibilité pour toute la profession d'atteindre l'indice terminal 972 (977 à partir du 1er janvier 2024) de la grille de salaire en fin de carrière, une amélioration du salaire mais aussi de la pension.

## Un remake du « travailler plus pour gagner plus »

Le « pacte » consiste à effectuer de un à trois blocs de missions supplémentaires rémunérées chacune 1 250 € brut, sur la base du volontariat : heure de soutien en 6e, soutien renforcé aux élèves en

difficulté, stages de réussite pendant les vacances scolaires, accompagnement renforcé des élèves en situation de handicap, etc.



- Le « pacte » n'est pas une revalorisation : il s'agit de missions supplémentaires proposées à quelques volontaires dans le cadre d'un budget limité.
- Le « pacte » individualise la rémunération, renforce l'emprise des supérieurs hiérarchiques et divise les personnels.
- Le « pacte » met en concurrence les personnels en accentuant l'idée de mérite. Sa mise en place réduit les possibilités de travail en équipe en raison des diverses missions individuelles exercées tout au long de la semaine sur des temps qui permettraient aux personnels de travailler ensemble. Ce dispositif risque fort de générer des problèmes d'ordre organisationnel et d'impacter les relations entre pairs alors que la cohésion des équipes enseignantes est un des facteurs importants pour agir sur la réussite des élèves.
- Le « pacte » ne répond en rien à la question de la revalorisation et de l'attractivité du métier et ne permet pas l'amélioration des conditions d'apprentissage pour les élèves (cf. ci-dessous). Il est rejeté par l'ensemble des organisations syndicales.

## Inégalité professionnelle femmes/hommes

Les missions supplémentaires du « pacte » enseignant reposent sur la disponibilité personnelle des agents et agentes. Elles vont inévitablement amplifier les inégalités salariales femmes-hommes, comme cela est déjà le cas pour la direction d'école. Alors que les femmes représentent plus

de 85% du corps enseignant, seules 55% des directions sont occupées par des femmes. De plus, les enseignantes étant plus nombreuses que les enseignants à exercer à temps partiel (11,8% contre 5,3%), il est fort probable qu'elles ne pourront pas s'engager sur ces missions supplémentaires.

## Conséquences pour la direction d'école

Le « pacte » enseignant confie aux directeurs et directrices d'école des missions de type « ressources humaines » (répartition et évaluation de missions supplémentaires rémunérées) incombant normalement au supérieur hiérarchique qu'est l'IEN. De nouvelles missions qui risquent de les placer toujours plus en extériorité des équipes.

Les directrices et directeurs doivent rester des pairs parmi les pairs en charge de l'animation collective, garante du bon fonctionnement de l'école. Les tâches de direction sont multiples et complexes. L'enquête réalisée par la FSU-SNUipp en mars 2022 a montré que les directrices et directeurs ne souhaitaient pas être supérieurs hiérarchiques mais ont besoin de temps et d'aide administrative.

## Un temps de travail qui explose

La moitié des PE déclarent travailler plus de 43h par semaine\*. Des missions obligatoires comme les temps d'accueil et de sortie des élèves ne sont toujours pas reconnues dans le temps de service. D'autres comme les temps de concertation avec les partenaires de l'école, dont les parents d'élèves ou le suivi des élèves, en situation de handicap, excèdent largement le volume horaire qui leur est officiellement dévolu.

\*DEPP, oct. 22, donnée confirmée par l'enquête flash de la FSU-SNUipp du 14 au 19 mars 2023 / 30.000 enseignantes et enseignants

Pourtant, le ministère fait fi des conditions de travail des personnels :

le temps consacré aux missions du « pacte » par des personnels déjà débordés risque de nuire au travail collectif des équipes enseignantes.



## Le « pacte » : une aberration pédagogique

Le « pacte » est adossé à des mesures pédagogiques (heures de soutien, stages pendant les vacances scolaires...) qui reprennent la forme et le fond de dispositifs massivement déployés depuis le début des années 2000 tant au collège qu'à l'école (aide personnalisée, APC, stages de remise à niveau...). Ces différents dispositifs visent à traiter la difficulté scolaire en marge de la classe. Or, ils ont fait la preuve de leur inefficacité pour lutter contre des inégalités scolaires qui se sont amplifiées pendant la période.

En 6e, une heure de soutien est proposée aux élèves jugés en difficulté sur les compétences ciblées par les évaluations nationales, contre une heure d'approfondissement pour celles et ceux jugés en réussite.

Cette organisation s'apparente à la constitution de groupes de niveau aux ambitions pédagogiques différenciées. D'un côté surentraînement à des compétences de bas-niveau relevant des « fondamentaux », pour les autres « des activités de résolution de problèmes, d'écritures longues ou de lectures complexes », accentuant une ségrégation des savoirs dispensés.

Le « pacte » aura aussi des conséquences pédagogiques néfastes sur les collectifs et les conditions de travail.

Alors que la cohésion des équipes enseignantes est un des facteurs importants pour agir sur la réussite des élèves, le « pacte » qui induit une rémunération différenciée sous le contrôle des directrices et directeurs, est de nature à casser cette cohésion. Le risque est grand que le temps consacré aux missions supplémentaires nuise à la qualité de l'enseignement pendant le temps de classe, en réduisant celui dédié à la préparation, la formation et le suivi des élèves.



**Lutter contre les inégalités scolaires passe par d'autres choix plus ambitieux pour l'école : le développement du dispositif « plus de maîtres et de maîtresses que de classes » renforçant le caractère collectif du métier, une formation de qualité adossée à toute la recherche, des RASED réabondés pour développer la prévention des difficultés scolaires... Autant de pistes bien plus fécondes pour permettre une transformation endogène des pratiques en classe pour le bénéfice de toutes et tous.**



# 2 **DROM : l'école en sous-France**

La FSU-SNUipp n'a pas cessé d'attirer l'attention des gouvernements successifs sur l'état préoccupant du système éducatif dans les Départements et régions d'Outre-mer (DROM). L'offre éducative reste insuffisante et n'est pas sans conséquences.

## Des territoires en quête de développement

Considérés comme des îlots de prospérité dans leurs environnements régionaux respectifs, les territoires de l'outre-mer accusent cependant un retard de développement par rapport à la France hexagonale. Les inégalités y sont plus marquées que sur le reste du territoire national.

Des écarts forts et persistants demeurent dans le domaine socio-économique : PIB,

taux de chômage, taux de pauvreté, écarts de prix. Dans un contexte de cherté de la vie et de taux de pauvreté très élevés

(de 33% à 77%) les familles sont contraintes d'acheter les fournitures scolaires, les collectivités n'ayant pas les moyens de fournir le matériel nécessaire.



### PIB par habitant

Hexagone	Guadeloupe	Martinique	Guyane	La Réunion	Mayotte
34 500 €	23 200 €	24 700 €	15 100 €	22 200 €	9 700 €

site vie publique 12 août 2022

### Taux de chômage

Hexagone	Guadeloupe	Martinique	Guyane	La Réunion	Mayotte
9 %	19,3 %	10,3 %	10,7 %	17,2 %	34 % *

INSEE 31/05/23

INSEE 09/02/23

### Taux et seuils\* de pauvreté

	Hexagone	Guadeloupe	Martinique	Guyane	La Réunion	Mayotte
Taux	14,6 %	34 %	33 %	53 %	42 %	77 %
Seuils	1 102 €	790 €	820 €	550 €	700 €	160 €

Données 2019 (INSEE, 2023) et 2017 pour les DROM (INSEE, 2020)

\* Calculés à 60% du niveau de vie médian du territoire

### Écarts de prix entre l'hexagone et les DROM

	Guadeloupe	Martinique	Guyane	La Réunion	Mayotte
Écart moyen*	15,8 %	13,8 %	13,7 %	8,9 %	10,3 % (hors loyers)
Produits alimentaires**	41,8 %	40,2 %	39,4 %	36,7 %	30,2 %

INSEE, juillet 2023

\* Écart de prix moyen en 2022

\*\* Écart de prix sur les produits alimentaires et boissons non alcoolisées en 2022

## Des enfants non scolarisés

Tous les enfants dans les DROM ne bénéficient pas de leur droit à la scolarisation. La Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH) fait le constat en 2017 que « tous les enfants de 3 à 5 ans ne sont pas accueillis en maternelle malgré le souhait des parents », cela à cause d'une forte pression démographique et d'un manque de places dans les écoles en particulier à Mayotte et en Guyane. Cette réalité est toujours d'actualité. La loi du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance qui a abaissé l'âge de l'instruction obligatoire de 6 à 3 ans n'a pas permis de changer la donne. Les créations de postes n'ont pas été au rendez-vous à l'école maternelle bien que le ministère de l'Éducation nationale sache depuis 2019 que les taux de scolarisation y sont particulièrement bas. Alors que ces territoires relèvent de l'éducation prioritaire renforcée, des dispositifs de scolarisation des élèves de moins de 3 ans devraient y être mis en place.

## Les chiffres

1 000

enfants non scolarisés dans le 1<sup>er</sup> degré en Guyane.

Rectorat

Entre 5 379 et 9 575

enfants non-scolarisés de 3 à 15 ans révolus à Mayotte.

Rapport de 2023 du centre éducation et formation à l'université Paris Nanterre

Guyane et Mayotte font face à un sous-dimensionnement des infrastructures scolaires pour leur population. Le manque de places touche tout particulièrement les populations autochtones et les migrants qui souffrent d'une grande précarité et subissent de nombreuses discriminations. En 2017, la CNCDH publiait déjà un avis sur le droit à l'éducation en Outre-mer et mettait en avant l'insuffisance de conditions matérielles adéquates « pour assurer une égalité des chances à l'école ».

## Un taux d'échec important

L'échec scolaire dans les DROM est plus marqué que dans l'hexagone :

### Taux de retard à l'entrée en sixième (RRS 2022)

Hexagone	Guadeloupe	Martinique	Guyane	La Réunion	Mayotte
4,2 %	6,7 %	3,9 %	9,2 %	4,8 %	7,2 %

RSS 2022

La note d'information n°23-22 de juin 2023 de la Direction de l'évaluation de la prospective et de la performance (DEPP) confirme ce constat. La part des jeunes, de nationalité française de 16 à 25 ans

participant aux tests de lecture de la Journée défense et citoyenneté en 2022, en difficulté de lecture est très élevée dans ces territoires :

### Taux de difficultés de lecture au test de lecture la Journée défense et citoyenneté en 2022

Guadeloupe	Martinique	Guyane	La Réunion	Mayotte
30,4 %	28,9 %	51,8 %	26,4 %	55,7 %

A titre de comparaison, le département de l'hexagone présentant le taux le plus élevé de jeunes en difficulté de lecture est l'Aisne

avec 15,7% ; la moyenne nationale de jeunes en difficulté de lecture étant de 11,2% en 2022.

## Des conditions d'enseignement inadmissibles

Les conditions d'enseignement pèsent lourdement sur le quotidien des élèves et

des personnels des écoles. Le manque de moyens est criant.



## Délabrement du bâti scolaire

Dans de trop nombreuses écoles, l'hygiène et la sécurité ne sont pas assurés (toilettes insalubres, moisissures, présence de moustiques, rats, chauve-souris, fils électriques apparents, risque d'effondrement...).

## Les chiffres

**80%** des écoles ne sont pas aux normes de sécurité à Mayotte

**25%** des écoles ne respectent pas les normes sismiques en Martinique

CNCDH

## Fracture numérique :

Selon le Conseil économique social et environnemental (avis du 25 mars 2021), 70% des écoles des DROM ne sont pas dotées d'équipement informatique.

## Des territoires peu attractifs

Le coût de la vie chère, les conditions d'enseignement difficiles, le manque de formation renforcent d'autant plus le manque d'attractivité du métier enseignant dans ces territoires. Comme dans l'hexagone, les concours ne font pas le plein et le recours aux personnels contractuels est massif. À Mayotte, cela représentait 805 ETP (équivalent temps plein) en 2021-2022.

Les différentes audiences au ministère de l'Éducation nationale n'ont pas permis

## Atteintes à la santé

Les salles de classe sont rarement climatisées alors que Santé Publique France reconnaît que les fortes chaleurs conjuguées à l'humidité ont des « effets directs sur la santé » : faire classe dans ces conditions en décembre-janvier dans l'Océan Indien et d'avril à juin dans les Antilles est extrêmement difficile. Le réchauffement climatique accentue encore cette situation.

Les crises de l'eau impactent fortement le fonctionnement des écoles. Les coupures d'eau intempestives et incessantes obligent la fermeture des écoles à chaque événement comme ce fut le cas en septembre 2022 en Guadeloupe. Les effets de la chlordécone dans les Antilles ont, selon des chercheurs de l'Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale (INSERM), « des conséquences sur les capacités cognitives de l'enfant ». Un constat qu'il ne faudrait pas sous-estimer.

de faire avancer la situation : les fermetures de postes se poursuivent en Guadeloupe et en Martinique, les recrutements de contractuels dans les académies de Guyane et Mayotte augmentent, les écoles avec un nombre de classes trop important perdurent à La Réunion et à Mayotte.



## La FSU-SNUipp exige l'égalité républicaine due à tous les élèves du territoire français.

- Les DROM ont besoin d'un véritable plan volontariste qui passe par le classement de toutes les écoles en REP+ et des créations de postes, y compris spécialisés, tenant compte de la spécificité du public scolaire accueilli.
- L'État doit mettre en place un plan pluriannuel pour la construction, la rénovation et l'équipement des écoles des DROM. Il permettrait de garantir l'accueil de tous les élèves dans de bonnes conditions dès 3 ans et de baisser les effectifs dans les classes.
- L'État doit soutenir les collectivités pour prendre en charge le matériel scolaire de chaque élève et doter les écoles d'équipements informatiques.
- La santé des élèves et des personnels doit être une priorité dans les DROM. L'État et les collectivités doivent s'engager à réaliser les aménagements nécessaires pour garantir les normes d'hygiène et la sécurité dans toutes les écoles.







# Lutter contre les inégalités

# 3 Pour une véritable politique nationale d'éducation prioritaire

Alors que les inégalités sociales augmentent, la volonté politique de lutter contre les inégalités scolaires qui leur sont corrélées est plus que timide. Les présumées grandes annonces sur la mixité scolaire ont fait long feu et la carte de l'Éducation prioritaire n'a pas été mise à jour depuis 10 ans.

## Inégalités sociales et scolaires

Le rapport 2023 de l'Observatoire des inégalités constate que les « inégalités sociales restent aigües » en France, avec notamment un approfondissement des inégalités de patrimoine. Ainsi, la possession du patrimoine des 10% des ménages les plus fortunés est passée de 41% en 2010 à 47% dix ans plus tard.

En parallèle, plus de quatre millions de personnes sont considérées comme mal logées par la Fondation Abbé Pierre. Près d'un million n'ont pas de domicile personnel, 100 000 vivent dans une habitation de fortune toute l'année.

Avec l'inflation, et malgré une progression de l'emploi depuis 2015, les salarié·es peu qualifié·es subissent de fortes pertes de pouvoir d'achat. Ces dégradations socio-économiques rejaillissent sur les inégalités scolaires, particulièrement corrélées aux inégalités sociales en France.

## Un plan « Mixité sociale » mort-né

Alors que dès son arrivée Pap Ndiaye avait annoncé faire de la mixité sociale une priorité, ce plan a été présenté de manière expéditive le 11 mai dernier.

Sur le fond, peu de moyens sont mobilisés au service des objectifs affichés. Dans le premier degré, aucune nouvelle mesure.

Pour le second degré, l'objectif assigné aux commissions académiques est de réduire les écarts entre IPS\* les établissements de 20 % d'ici 2027. Ces commissions sont composées de personnes représentant le rectorat, les collectivités locales et les parents d'élèves.

Entre le CP et le CM2, 70% des élèves en difficulté en français ou mathématiques améliorent leurs résultats lorsqu'ils appartiennent à un milieu très favorisé, contre 42% pour les élèves les plus défavorisés.

Selon la DEPP\* l'écart se creuse entre les élèves des Réseaux d'éducation prioritaire renforcés (REP+) et les élèves hors éducation prioritaire.

\*Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

## Les chiffres

Entre le CP et le CM2, amélioration des difficultés en français ou mathématiques

**70 %** des élèves appartenant à un milieu favorisé

**42 %** des élèves appartenant à un milieu défavorisé

Les personnels élus des organisations syndicales représentant la profession enseignante sont écartés.

Les leviers énumérés pour favoriser la mixité sont la modification des secteurs des collèges et lycées, l'implantation de « formations attractives » dans les établissements défavorisés et le renforcement de dispositifs essentiellement hors temps scolaire. La recherche a pourtant montré que les effets de ces deux derniers types de mesures étaient très limités.

\*l'Indice de Positionnement Social est un outil statistique permettant de mesurer les inégalités dans la composition sociale des écoles et des établissements



Si la scolarisation dans le privé est un facteur important de ségrégation scolaire, elle ne fait l'objet d'aucune mesure contraignante. Pourtant, d'après la DEPP, l'IPS moyen du privé hors REP est de 121 contre 101 dans le public.

Pour que les familles les moins favorisées s'autocensurent moins, le ministère s'est engagé à publier toutes les caractéristiques des écoles privées ainsi que « l'indice de valeur ajoutée » (IVA)\*\* pour les collèges et lycées.

\*\* l'IVA exprime la différence entre les résultats obtenus (DNB, BAC) et les résultats attendus

La FSU-SNUipp condamne le protocole signé avec l'enseignement privé catholique, qui conduira essentiellement à renforcer son financement et à développer la concurrence scolaire au détriment du service public d'éducation.

Aucune mesure concernant l'éducation prioritaire dans le premier degré n'a été proposée comme la baisse des effectifs, le maintien et l'extension de l'allègement de service (18 demi-journées par an pour la formation et la concertation en REP+), le Plus de maîtres que de classes (PDMQDC)...

## Une éducation prioritaire en berne

L'actuelle carte de l'éducation prioritaire date de 2014, pour une durée initiale de cinq ans, son actualisation est maintenant prévue pour septembre 2024.

Elle reposait sur quatre critères nationaux : taux de boursiers, taux de catégories socio-professionnelles défavorisées, taux de retard à l'entrée en 6e et pourcentage d'élèves en zone urbaine sensible.

A ce stade, le ministère n'a pas communiqué sur le niveau de l'enveloppe ou sur les critères qui seront retenus pour actualiser cette carte. La première ministre a déclaré vouloir veiller à la plus grande cohérence entre la politique de la ville et le zonage de l'Éducation Prioritaire.

La question des « écoles orphelines », c'est-à-dire des écoles ne relevant pas d'un collège labellisé mais aux caractéristiques relevant de l'EP a été source de conflits en 2014. Dix ans après, le collège restera-t-il l'échelon de labellisation ? Ce choix a abouti en 2014 à l'absence de moyens spécifiques pour de nombreuses écoles.

La FSU-SNUipp, mais aussi des chercheurs comme le spécialiste Jean-Yves Rochex ou l'Observatoire des Zones Prioritaires (OZP), s'inquiètent de la possibilité d'une disparition pure et simple d'une politique nationale d'éducation prioritaire.

Les mesures et dispositifs déployés ces dernières années vont tous dans le sens d'une contractualisation des moyens sans parfois tenir compte des critères sociaux : les CLA (contrats locaux d'accompagnement), les contrats CNR « Notre école faisons-la ensemble »...



## Mission sur l'EP : suppression des REP ?

Si le rapport Carel rendu le 12 juillet dernier souligne l'importance de l'éducation prioritaire, il préconise la sortie de la carte des REP au profit d'une allocation de moyens. Une mesure déjà proposée par le rapport Azéma Mathiot à laquelle s'oppose la FSU-SNUipp. L'importance du travail en réseau est soulignée mais avec davantage de souplesse pour les établissements, ce qui semble contradictoire.

D'autres propositions sont en revanche des leviers importants à retenir comme le co-enseignement, le dédoublement des petites et moyennes sections, l'intégration des écoles orphelines et la nécessité de déployer et d'évaluer des dispositifs installés dans la durée.

## Et pourtant, tant de pistes à suivre

Pour la FSU-SNUipp, la refondation de 2014 avait ouvert des pistes fructueuses notamment sur le plan pédagogique.

L'expérience des « Plus de maîtres que de classes » a été une réussite : renforcement de la professionnalité enseignante, dynamique d'échanges pédagogiques, regards croisés sur les élèves, traitement de la difficulté scolaire en classe avec la possibilité de travailler en groupe restreint, en co-intervention...

Le ministre Jean-Michel Blanquer a décidé de concentrer les moyens d'enseignement sur les dédoublements de classes sans moyens supplémentaires dédiés. Les PDMQDC ont été supprimés sans évaluation ministérielle.

L'allègement de service en REP+ constitue un levier important qui institutionnalise du temps de travail collectif pour les équipes.

Ces temps, de concertation ou de formation, doivent rester à la main des équipes pour réfléchir et résoudre les problèmes pédagogiques, sans être supprimés par manque de personnels remplaçants ou détournés pour répondre aux prescriptions institutionnelles actuelles, sources de démobilité des personnels tant elles ne font pas sens.

Pour relancer une dynamique positive en éducation prioritaire, un cadre national affirmé, un investissement massif sont indispensables. Dans le même temps, la professionnalité enseignante doit être reconnue, respectée et valorisée.



**Un travail concerté doit être mené afin d'actualiser la carte de l'éducation prioritaire à partir d'indicateurs socio-économiques nationaux. Les REP doivent être maintenus. Une véritable politique nationale d'éducation prioritaire doit être relancée, pour réaffirmer l'objectif de la démocratisation de la réussite scolaire.**





# 4 Inclusion : une scolarisation des élèves en situation de handicap en chantier

La Conférence Nationale du Handicap (CNH) devait ouvrir l'acte II d'une « révolution silencieuse de l'inclusion à l'école ». Si de nombreux élèves en situation de handicap ont été scolarisés depuis la loi de 2005, des difficultés demeurent. Les annonces de la CNH s'avèrent décevantes, floues et sans moyens dédiés. Pour réussir la scolarisation de ces élèves, les personnels AESH sont un maillon indispensable et doivent être reconnus à hauteur des missions exercées.

## Qu'est-ce que l'inclusion ?

Le champ de l'école inclusive ne s'arrête pas à la scolarisation des élèves en situation de handicap. Il recouvre aussi celle de tout élève, quelles que soient ses spécificités, son vécu familial, son origine sociale, ses problèmes de santé, ses difficultés psychologiques, son parcours migratoire... c'est à dire tous les élèves à « besoins éducatifs particuliers ».

Il est donc primordial de construire une école qui vise une inclusion de qualité, y compris sociale, par la réduction des inégalités scolaires. Dix-huit ans après la loi 2005, il serait temps de donner enfin les moyens de l'appliquer et de rendre l'école réellement et pleinement inclusive. Une école où la classe n'est pas le seul contexte de prise en compte de toute la diversité des élèves.

## CNH 2023 : des annonces qui nourrissent des inquiétudes

À l'occasion de la 6e Conférence Nationale du Handicap le 26/04/2023, Emmanuel Macron a ouvert celle-ci sans qu'aucun bilan qualitatif n'ait été présenté au préalable.

Les organisations représentatives des PE et AESH n'ont pas été consultées. Une absence de concertation que des associations ont également déplorée jusqu'à refuser de siéger.

### Des constats chiffrés en préambule des annonces :

- un budget de 3,8 milliards d'euros pour l'école inclusive
- le recrutement de 132 200 AESH
- plus de 430 000 élèves handicapés, soit une hausse de 30% depuis 2017

### Deux problèmes sont mis en exergue :

- les parents « qui ne trouvent pas de solution pour leur enfant ».
- les équipes pédagogiques « parfois démunies pour répondre aux besoins des enfants ».

Emmanuel Macron avance de « grandes transformations » mais le flou qui les entoure suscite des interrogations et des craintes :

- la « formation des enseignants épaulés par des équipes de proximité »... de quelle formation s'agit-il : formation spécialisée CAPPEI ou formation succincte par du « personnel ressource » ?
- la « création d'une mission d'enseignants référents » à raison d'un par circonscription ou par établissement, dénomination qui devrait changer pour « référent accessibilité ». Sur quel temps ? Avec quelle exigence de formation ?
- les interventions « des professionnels de santé et du médico-social, ainsi que des enseignants spécialisés qui interviennent dans les plus brefs délais en soutien ». Le recours à une « équipe volante » est-il la solution miracle ? Ne vaudrait-il pas mieux reconstruire les RASED et les services publics médico-sociaux de proximité, CMPP et SESSAD ? Par ailleurs, le recours accru à la médecine libérale et au secteur médico-social dans les murs de l'école, sous la forme de plateformes « d'intervention rapide », renforce les risques de sur-médicalisation de la difficulté scolaire.

- « un repérage et un accompagnement précoce pour les enfants », dans le cadre de la « stratégie autisme ». Les annonces évoquent 40.000 élèves pris en charge « rapidement » (avant les 6 ans) et leurs parents « orientés par des pôles d'appui à la scolarité ». Sans moyen chiffré à l'appui de ces annonces, les dispositifs prévus iront-ils au-delà du numéro vert national et des cellules d'accueil départementales ?

Rien n'est annoncé concernant les élèves sans solution – notamment ceux en attente de places en ESMS\* ou en ULIS\*\* (pivot du versant handicap de l'inclusion à l'école, dont le nom n'est même pas cité une seule fois dans la conférence de presse), les élèves déscolarisés...

De même les ESMS, pourtant essentiels pour « faire école » à certains élèves, sont les grands absents des annonces. Leurs personnels sont redéployés sur des missions de gestion de l'urgence et de « formation » des personnels dans les écoles.

\* Établissements et services médico-sociaux

\*\* Unité locale d'inclusion scolaire

De manière générale, l'absence d'investissements conséquents au regard des besoins laisse craindre une gestion à moyens constants orientant des personnels qualifiés qui ont vocation à intervenir auprès des élèves vers des fonctions « mobiles » auprès d'équipes pédagogiques qui restent insuffisamment formées et accompagnées par des structures spécialisées, en manque de moyens.



© Millierand/NAJA



## Une autre ambition pour l'école inclusive est nécessaire

- Former et déployer autant de PE spécialisés que nécessaire pour reconstituer les RASED sur tout le territoire.
- Remettre en place le PDMQDC pour renforcer l'équipe pédagogique au quotidien dans les écoles.
- Assurer un travail de concertation de qualité (regards croisés, échanges) et une formation continue en équipe pluriprofessionnelle composée de personnels qualifiés disposant de temps de travail dédiés,
- Faire de l'inclusion un enseignement obligatoire et de qualité lors de la formation initiale.



## Des personnels AESH essentiels mais méprisés

### Salaires : des réponses très en-deçà des attentes

Plus de 132 000 AESH exercent des missions pérennes de la maternelle au lycée et souffrent d'un manque de reconnaissance institutionnelle. Malgré les alertes, le ministère fait le choix de les maintenir dans la précarité : elles subissent un temps de travail incomplet imposé, des conditions de travail difficiles et des salaires extrêmement bas, au minimum de la fonction publique.

**La majorité des AESH survivent avec en moyenne 900 € par mois, un salaire sous le seuil de pauvreté.**

Sous la pression, après des mobilisations réussies, le ministère s'est engagé à augmenter les salaires des AESH de 10% à la rentrée.

Les mesures prises sont bien en-deçà des attentes : un CDI après 3 ans d'exercice qui ne résout pas les problèmes de précarité, une proposition de grille, avec un indice plancher trop bas, déjà rattrapée par l'augmentation du smic, une indemnité REP/REP+ d'un montant inférieur aux autres personnels et l'annonce d'un temps complet mais en imposant des interventions sur le temps périscolaire.

### Des conditions de travail dégradées

Un rapport d'information de l'Assemblée nationale du 7 juin 2023\* est accablant sur les conditions d'exercice. « Les PIAL ont avant tout conduit à une dégradation des conditions de travail des AESH en raison de la répartition de leur temps de travail entre

plusieurs établissements et des conséquences de cette organisation (temps de trajets supplémentaires, adaptation aux différents fonctionnements des équipes pédagogiques et des établissements). »

\* Rapport d'information déposé en application de l'article 145-7 alinéa 1 du règlement, par la commission des affaires culturelles et de l'éducation sur l'évaluation de la loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance, n° 1331, déposé le mercredi 7 juin 2023

### Fusion des missions des AESH et des AED

L'annonce d'Emmanuel Macron au Conseil National du Handicap a été très mal perçue par les personnels AESH.

La fusion des AESH et des AED (assistantes et assistants d'éducation) à l'horizon 2027 risque de créer un métier « fourre-tout » d'accompagnant à la réussite éducative (ARE) et interroge sur la pérennité des missions des AESH.

La crainte est forte de voir le rôle des AESH détourné au profit du soutien scolaire. Une situation qui serait inacceptable.

L'utilité du métier et l'importance du rôle des AESH dans la scolarisation des élèves en situation de handicap ne peuvent pas être remises en cause. Aucun enseignement n'a été tiré de la souffrance professionnelle et du sentiment d'abandon de ces personnels.



**Les AESH attendent l'ouverture de discussions pour une véritable reconnaissance de leur métier spécifique. Elles doivent s'accompagner d'une amélioration immédiate de leurs conditions de travail, avec une hausse conséquente de leurs salaires, la création d'un corps d'AESH et l'abandon des PIAL.**

# 5 Lutter vraiment contre la difficulté et les inégalités scolaires

Depuis près de 20 ans, l'école française subit une aggravation des inégalités scolaires et du poids des déterminismes sociaux dans la réussite scolaire. Le sous-investissement chronique et les politiques éducatives menées laissent craindre des effets durables dans la scolarité des élèves, particulièrement pour ceux issus des classes populaires.

## Une école inégalitaire : ce que disent les évaluations internationales

Rapports du CNETSCO, comparaisons internationales (PISA, TIMSS, PIRLS...) et évaluations de la DEPP, les différentes analyses sont toutes concordantes : le système éducatif français est l'un des plus inégalitaires des pays de l'OCDE.

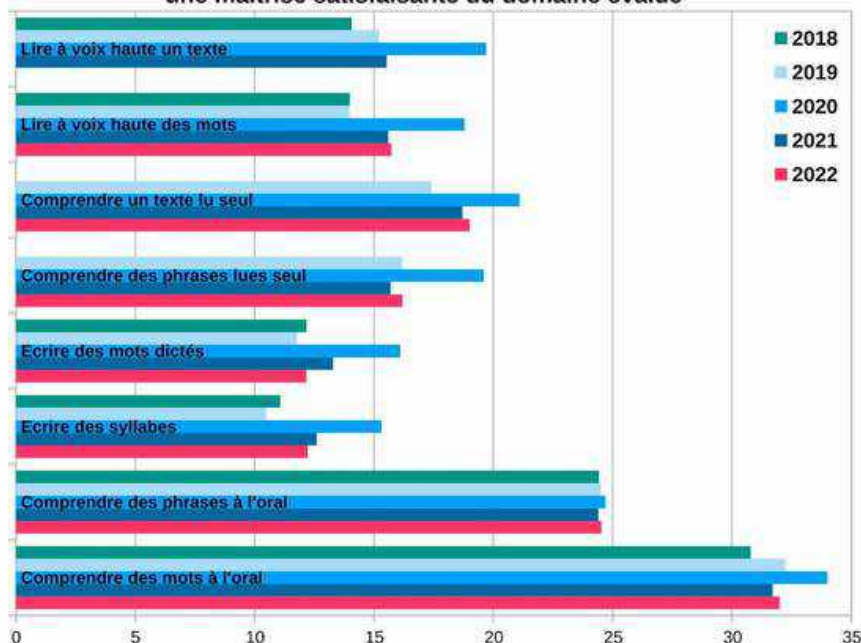
Si l'École parvient à faire progresser des élèves jugés en difficulté, c'est d'abord ceux issus des milieux les plus favorisés, particulièrement plus dotés en biens culturels.

## Une poursuite du phénomène inégalitaire depuis 5 ans

Et depuis cinq ans ? Les résultats des évaluations nationales de début d'année n'incitent pas à l'optimisme. Au regard de la concentration de moyens en CP et CE1 en éducation prioritaire (classes dédoublées), les effets sont faibles, deux à trois fois moindres que ceux obtenus dans les autres pays du monde ayant expérimenté de telles réductions d'effectifs. Pour la FSU-SNUipp, le déploiement d'une politique éducative

particulièrement injonctive prétendant orienter les pratiques enseignantes vers l'entraînement de compétences de bas niveau facilement mesurables (à l'instar de la fluence en lecture) réduit très fortement les bénéfices attendus de la baisse des effectifs. Le refus du ministère de débloquer des moyens pour traiter les conséquences pédagogiques de la période COVID à encore aggravé la situation.

Différence hors REP / REP+ de la part des élèves présentant une maîtrise satisfaisante du domaine évalué



Entre 2019 et 2022, pour 5 items sur 7 en français en CE1, les écarts augmentent entre élèves de REP+ et les autres.

La maîtrise de la compétence de haut niveau « comprendre un texte lu seul » fait l'objet d'un écart croissant entre les élèves de REP+ et hors EP du CE1. Elle est de 19 points en 2022 contre 17,4 points en 2019.



## Lecture, la compréhension toujours mise à l'index

Si le résultat des élèves français dans l'enquête PIRLS progresse globalement de 2,5 points, les écarts se creusent. Les élèves performants sont moins nombreux mais progressent encore entre 2016 et 2021, pendant que le pourcentage d'élèves dans les niveaux bas augmente, de 18% en 2016 à 22% en 2021.

L'enquête pointe un temps plus important consacré à l'enseignement explicite de certaines compétences de lecture (le décodage par exemple), mais moins de temps pour les activités de compréhension, alors que ces compétences et stratégies sont enseignées plus tôt dans le cursus des autres pays et constituent le point faible des résultats des élèves français.

Les analyses de la DEPP des derniers tests de la Journée Défense et Citoyenneté le confirment :

**« C'est d'abord le niveau en compréhension de l'écrit (traitements complexes) qui distingue les jeunes ayant des difficultés de ceux qui n'en ont pas ».**

Pourtant, au travers de guides, prescriptions, contenus de formation, le ministère prône une approche techniciste de la lecture, centrée sur le déchiffrage, alors que comprendre est fondamental pour les élèves.

## Sortir du pilotage des pratiques

La pression évaluative pousse les enseignants et enseignantes à resserrer progressivement les apprentissages de leurs élèves sur la réussite d'exercices standardisés (fluence en lecture ou numérique...), excluant de fait des pans entiers des programmes, pour que les élèves réussissent les évaluations nationales.

A tous les niveaux territoriaux, la politique ministérielle se déploie par des prescriptions qui visent le renforcement du pilotage et le resserrement des pratiques pédagogiques où les évaluations nationales standardisées ont un rôle central.

Ainsi, le nouveau conseil académique des savoirs fondamentaux (CASF) se met en place avec un suivi des indicateurs des évaluations qui doit s'institutionnaliser sous la responsabilité des recteurs.

De même, des instructions récentes\* donnent une place nouvelle aux évaluations nationales, pour la maternelle comme au cycle 3, alors que le pilotage s'était centré sur les CP et CE1 jusqu'alors.

\* BOEN du 12/01/2023

Ainsi est favorisé le « teaching to the test », bachotage bien connu dans plusieurs pays anglo-saxons et documenté par la recherche, et dont les pratiques ont largement montré qu'il n'engendre pas de réduction des inégalités face aux apprentissages.

A l'opposé de cette politique éducative d'un enseignement sous contrainte, la FSU-SNUipp rappelle ce que permettait le dispositif « Plus de maîtres que de classes » (PDMQDC), supprimé rapidement à partir de 2017.

En créant des dynamiques pédagogiques, ce dispositif renforçait la professionnalité enseignante au bénéfice de tous les élèves. Même si le ministère n'a pas souhaité évaluer son efficacité, une étude danoise a montré que :

**« l'utilisation d'un second professeur ou d'un assistant, ce qu'on appelle en France un maître +, a un impact très positif sur les résultats scolaires des enfants défavorisés. Cet effet a été évalué jusqu'à 30 mois après la fin du dispositif. Il est durable ».**

Le café pédagogique, 17 avril 2019

## Sortir des « fondamentaux » du ministère

Le resserrement sur les items des évaluations nationales se renforce. Or, la DEPP rappelle que « le protocole d'évaluation ne permet pas de dresser un panorama exhaustif des programmes » avec une centration sur quelques attendus des savoirs à acquérir en français et mathématiques, et aucun pour l'ensemble des autres disciplines.

La France est pourtant le pays qui consacre déjà la plus grande part du temps d'enseignement aux « fondamentaux ».

### Les chiffres

**Proportion consacrée aux disciplines autres que français et mathématiques**

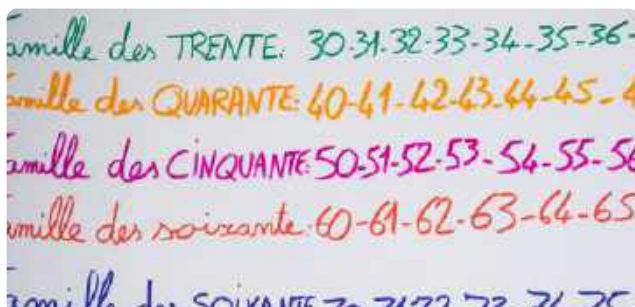
**42,5 % en France**

**63 % dans les pays de l'OCDE**

La France est aussi l'un des pays où les écarts de résultats sont les plus grands entre élèves de familles favorisées et élèves de familles défavorisées.

A contre-pied de la communication ministérielle, la FSU-SNUipp constate, avec l'appui de la recherche, que le pilotage des écoles par les évaluations nationales creuse les inégalités en organisant des enseignements réduits à une portion congrue (les « fondamentaux »), renvoyant à la sphère familiale une partie de l'acquisition des savoirs émancipateurs. Or seules les familles des milieux favorisés, à fort capital culturel, permettent aisément cette acquisition.

C'est donc les élèves issus des classes populaires qui paient le plus lourd tribut de la politique menée.



Pour que chaque enseignante et enseignant engage une reprise en main de sa professionnalité, redevienne concepteur et fasse vivre la liberté pédagogique inscrite au code de l'éducation, au sein des collectifs de travail que sont les conseils des maîtres et maîtresses la FSU-SNUipp poursuit sa campagne « Réinventer notre métier » et la fera vivre tout au long de l'année au plus près du terrain.



# 6

## Lutte contre le harcèlement et les discriminations : pour une éducation à l'égalité

En juin dernier, les suicides de Lucas et Lindsay, tous deux victimes de harcèlement, ont suscité l'émoi dans l'opinion publique. Le ministère a annoncé vouloir faire de la lutte contre le harcèlement une des priorités de la rentrée.

### Des annonces en demi-teinte

Le harcèlement se nourrit principalement des différences et se base très souvent sur des stéréotypes qui se construisent dès le plus jeune âge. La Défenseure Des Droits indique qu'entre 2020 et 2022, les saisines via la plateforme AntiDiscriminations.fr ont augmenté de 26%, malgré un non-recours important. La parole tend visiblement à se libérer, mais beaucoup trop lentement.

Après une phase d'expérimentation en 2022-2023, le ministère annonce la généralisation du programme pHARe pour cette rentrée. Dans le même temps, un décret a été publié permettant selon les propos ministériels de « faire changer d'établissement les élèves harceleurs ». Enfin les moyens des associations en charge des numéros verts sont annoncés comme renforcés.

Le programme pHARe se donne comme objectif de « mesurer le climat scolaire, éduquer pour prévenir les phénomènes de harcèlement, former une communauté protectrice de professionnels et de personnels pour les élèves, intervenir efficacement sur les situations de harcèlement, associer les parents et les partenaires et communiquer sur les programmes... ».

Ces intentions louables et partagées se diluent cependant dans l'absence de moyens, de temps dédié pour le travail collectif dans les écoles et de formation qui laisse les personnels livrés à eux-mêmes tandis que le ministère multiplie les communications médiatiques en réaction aux drames.

L'annonce du décret sur l'exclusion des élèves harceleurs concerne de fait le premier degré. Dans le second degré, le conseil de discipline est déjà compétent pour ce type de démarche.

Si elle crée un effet médiatique, la mise en œuvre de cette mesure est beaucoup plus problématique tant d'un point de vue pédagogique que d'un point de vue réglementaire. En effet, la question du harcèlement est complexe notamment chez les plus jeunes. Cela suppose un travail éducatif de fond et non une procédure expéditive qui sanctionne un présumé coupable. De plus, le décret fait reposer in fine la décision d'exclusion sur la personne du maire de la commune.

Enfin l'annonce de moyens supplémentaires pour les associations gérant les numéros verts interroge alors que des moyens seraient nécessaires pour engager un travail de fond avec notamment les associations partenaires de l'école publique sur l'ensemble des temps scolaires et périscolaires.

### Le chiffre

**26 %** d'augmentation des saisines via la plateforme AntiDiscriminations.fr entre 2020 et 2022 d'après la Défenseure Des Droits

## L'urgence d'un travail de fond

Parce que les situations de harcèlement peuvent à terme avoir des conséquences dramatiques pour les enfants et les familles concernées, c'est bien dès le plus jeune âge que l'éducation à l'égalité et la diversité doit commencer.



### Lutter contre toutes les discriminations

L'éducation à l'égalité doit être promue afin de combattre le racisme, le sexisme, l'homophobie et plus largement l'ensemble des discriminations, ce qui passe aussi dès le plus jeune âge par un travail sur l'acceptation de toutes les différences.

L'éducation à l'égalité passe par des temps d'expression et de débat, par la réalisation de séquences pédagogiques qui s'appuient sur des outils spécifiques.

Reconnue pour son efficacité contre les stéréotypes de genre, l'éducation à la vie affective et sexuelle (EAS) fait partie des programmes scolaires. Mais pour le primaire, l'absence d'une politique volontariste d'accompagnement et de formation ainsi que l'insuffisance des ressources laissent les enseignantes et enseignants démunis.

Suite aux annonces ministérielles, des mesures concrètes sur la place transversale de l'EAS dans les programmes et la formation des personnels sont attendues.

Dans le même temps, le ministère doit protéger les équipes éducatives face aux pressions et aux menaces exercées par des groupuscules réactionnaires et d'extrême-droite qui cherchent à discréditer voire empêcher leurs actions en faveur de l'éducation à l'égalité.

Alors que le racisme est un phénomène encore répandu, le plan national annoncé pour l'école se cantonne à une visite historique ou mémorielle au cours de la scolarité.

Le cinquième rapport annuel du Haut Conseil à l'Égalité (HCE) montre que le sexisme perdure et que ses manifestations les plus violentes s'aggravent en dépit d'une sensibilisation toujours plus grande aux inégalités et aux violences depuis #MeToo. Il préconise que l'effort porte à la fois sur la protection et la répression mais aussi sur la prévention en agissant sur les représentations dès le plus jeune âge.

Le dernier rapport de SOS Homophobie, publié en mai, fait état d'une augmentation du nombre d'agressions LGBTQIaphobes. Suite aux recommandations de l'OCDE, les interventions en milieu scolaire par des associations spécialisées sont promues par le ministère mais les agréments facilitant ces interventions sont délivrés au compte-goutte. Le nouveau plan de sensibilisation contre les LGBTphobies 2023-2026, se contente d'ajouter la journée du 17 mai « contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie » au calendrier scolaire.



**Il est impératif que tous les personnels soient formés à ces thématiques, et que des moyens spécifiques leur soient dédiés.**



# 7 Enfants à la rue

Malgré la ratification de textes internationaux garantissant le droit au logement des enfants, la France ne l'assure toujours pas dans les faits. Ces manquements mettent en péril la santé et la réussite scolaire de dizaines de milliers d'enfants.

L'accès au logement, en France, est un droit fondamental inscrit dans la Déclaration universelle des Droits de l'Homme, dans le préambule de la Constitution et dans la Loi. En ratifiant la Convention Internationale des droits de l'Enfant (CIDE), la France s'est engagée à garantir à tout enfant le droit à un niveau de vie suffisant pour permettre son développement (Art 27). La Loi L.345-2-2 du Code de l'action sociale et des familles a consacré en 2009

le droit pour toute personne sans abri et en situation de détresse, d'avoir accès à une solution d'hébergement.

La loi n'est toujours pas appliquée. L'État français ne respecte pas ces textes fondamentaux.

Et cette situation a continué de se dégrader tout au long de l'année scolaire avec de nombreuses alertes formulées par les sections départementales de la FSU-SNUipp.

## Le chiffre

**42 000**

**enfants étaient SDF, vivaient dans des hébergements d'urgence, en squats ou en abris de fortune, selon l'UNICEF en 2022.**

## Une solidarité citoyenne qui se substitue à l'inaction de l'État

Malgré les promesses du chef de l'État, ce sont des collectifs citoyens qui se substituent aux carences de l'État pour organiser la solidarité et mettre à l'abri les enfants et leurs familles.

Dans son rapport annuel publié en mai, la Défenseure des droits se dit « particulièrement inquiète de l'état de la

protection de l'enfance qui ne parvient plus, aujourd'hui, à jouer son rôle ».

D'autant plus que, si les actions ponctuelles des collectifs ont permis de trouver des réponses d'urgence, elles n'offrent pas de solutions pérennes.

## Les droits fondamentaux bafoués, une enfance en danger

Pour les enfants à la rue, de France hexagonale ou d'Outre-Mer, tous les besoins fondamentaux – sécurité, hygiène, accès aux soins, alimentation, scolarité... – sont bafoués.

Sans soutien des pouvoirs publics, l'avenir de ces enfants est obéré d'emblée par les conditions de vie inhumaines endurées.

La privation de leurs droits fondamentaux leur font courir de grands risques pour leur santé tant physique (malnutrition, insalubrité, maladies) que mentale. La honte, l'insécurité, l'isolement et la stigmatisation pèsent sur l'estime de soi et sont sources d'angoisse et de stress.

Anxiété, dépressions, troubles de l'humeur peuvent affecter profondément et durablement leur développement, alors même que les soins dont ils auraient besoin leur sont le plus souvent inaccessibles faute de moyens, et de démarches relevant du parcours du combattant pour les familles à la rue. Les conséquences sanitaires, individuelles et collectives, sont coûteuses pour la société.

Les expulsions, les démantèlements de squats, de campements, de bidonvilles le changement répété d'hôtel d'urgence déplacent les familles et interrompent fréquemment la scolarité des enfants dont l'établissement scolaire d'origine devient parfois difficilement accessible. La scolarité fragmentée ainsi que les conditions d'étude de ces enfants grèvent leur avenir scolaire, ne leur permettant ni de construire leurs savoirs, ni de se projeter.

## Agir au côté des enfants à la rue pour faire respecter leurs droits

Ces catastrophes humanitaires ne sont pas inéluctables, la protection de l'enfance nécessite des moyens et une réelle volonté des institutions.

L'augmentation de la précarité renforcée par le contexte inflationniste actuel nécessite une détermination à agir qui fait défaut pour l'heure.

Il faut passer des discours aux actes et offrir à ces enfants et ces familles des logements décents.

## Le chiffre

**1600** enfants étaient sans abri, à la veille de la rentrée scolaire 2022, soit 86% de plus qu'en début d'année...

« une très forte hausse qui illustre la saturation du parc d'hébergement sur de nombreux territoires ne permettant pas de répondre à l'ensemble des besoins et une crise du logement nationale marquée par un manque de logements accessibles, dont les enfants, parmi les plus vulnérables, sont des victimes collatérales ».

Fondation Abbé Pierre, 2022



La FSU-SNUipp avec la FSU, se mobilise aux côtés d'associations et de collectifs (RESF, LDH, GISTI, CIMADE, DAL, Solidarité Laïque, FCPE...) afin de faire respecter les droits de tous les enfants.



© Millierand/NAJA



# 8

## Investir dans le bâti scolaire, une urgence

La crise sanitaire a mis en évidence la vétusté de certaines écoles, insuffisamment équipées en sanitaires et points d'eau, mais aussi la qualité de l'air dans des salles de classe mal aérées. Globalement le changement climatique, avec des épisodes caniculaires de plus en plus fréquents, oblige à repenser les locaux scolaires pour préserver la santé des élèves et des personnels, et leur permettre d'apprendre et de travailler dans de bonnes conditions.

### Garantir de bonnes conditions de santé aux élèves et aux personnels

Le constat est accablant : la dégradation et la vétusté du bâti scolaire, parfois à l'échelle de territoires entiers (Marseille, DROM...) font peser des risques pour la santé des élèves et des personnels.

Une récente enquête de l'équipe de Vert de Rage, sur la base de tests surfaciques réalisés sur un échantillon de 19 331 écoles, montre que 5 507 écoles contiennent de l'amiante, soit 28,48%.

[Source : Conférence de presse Vert de Rage, 12 juin 2023]

L'INRS (Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles) indique « qu'au-delà de 30°C pour une

activité de bureau (...), la chaleur peut constituer un risque pour la santé des salariés. » Pourtant il n'est pas rare, lors des épisodes de canicule, que les salles de classe soient surchauffées et la température inadaptée au travail scolaire.

Le plus souvent les autorités de l'Éducation nationale renvoient le problème aux collectivités, propriétaires des locaux, alors que la santé des élèves et des personnels relève de leur responsabilité.



**Le désamiantage des bâtiments scolaires est une urgence sanitaire.**

**La qualité de l'air et le confort thermique nécessitent la conduite de travaux en urgence que l'État doit mener en lien avec les collectivités.**

### Adapter le bâti scolaire au changement climatique

Emmanuel Macron a annoncé le 23 avril dernier le lancement d'un « grand plan » de rénovation énergétique des établissements scolaires. L'objectif est d'accompagner ou de financer 10 000 écoles, collèges et lycées d'ici à 2027.

« IL faudrait 40 milliards pour rénover tout le bâti scolaire français sur dix ans, soit 4 milliards d'euros par an », selon Nadège Havet rapporteure de la mission d'information du Sénat\*. A la différence des établissements du second degré, il n'existe pas de données du ministère concernant le parc immobilier des écoles.

\*Le bâti scolaire à l'épreuve de la transition écologique, 2023

Les constats font plutôt état d'un parc ancien, vétuste, énergivore et inadapté aux enjeux actuels. La rénovation du bâti scolaire doit répondre au double enjeu d'améliorer les performances énergétiques et d'adapter les écoles au changement climatique.

Cela implique la mise en place d'une instance indépendante en charge du contrôle et de l'évaluation du bâti, mais aussi la garantie de financements à destination des collectivités pour l'exécution des travaux de rénovation nécessaires ou de nouvelles constructions.

## Transformer l'École à l'aune de la transition écologique

Les écoles doivent être exemplaires en matière d'objectifs de neutralité carbone et d'adaptation au changement climatique. Elles représentent 30% de la consommation en énergie des bâtiments communaux\*.

Aujourd'hui plusieurs types d'interventions sont attendus sur le parc des écoles :

\*Le bâti scolaire à l'épreuve de la transition écologique, 2023

### Sur le bâti ancien :

- Travaux de rénovation énergétique (isolation des façades extérieures, comblement des défauts d'étanchéité, suivi des menuiseries extérieures, remplacement des systèmes anciens de chauffage...);
- Désamiantage, surveillance de la qualité de l'air intérieur;
- Travaux dans les cours d'école (débétonisation, désimperméabilisation des sols, végétalisation, création d'îlots de fraîcheur...);
- Récupération des eaux pluviales, solarisation des toits.

### Sur la construction de nouvelles écoles :

- Choix des matériaux;
- Recherche d'alternatives énergétiques (géothermie, panneaux photovoltaïques...)

### Sur l'environnement scolaire :

- Création de voies de mobilité douce, de cheminements piétons
- Dépollution atmosphérique et des sols du périmètre proche de l'école



**Les bâtiments scolaires nécessitent aujourd'hui d'importants travaux de rénovation. Le parc immobilier scolaire a atteint un état de vétusté qui pose des problèmes à la fois environnementaux et sanitaires.**

**Une école écologique doit répondre à des enjeux complexes : allier le respect de l'environnement et la santé des personnels, élèves, usagers et usagères, dans un contexte de travail et d'étude.**

**Pour la FSU-SNUipp, le bâti scolaire doit être un modèle de prévention et d'atténuation des effets du changement climatique, au service de la réussite de tous les élèves, ce qui implique également une réflexion sur l'aménagement global des écoles comme lieux de vie.**

Chaque jour compte !

centaines



dizaines



unités



# Des moyens pour l'école

www.lutinbazar.fr

© Millierand/NAJA



Le choc d'attractivité annoncé par le ministère n'aura pas eu lieu. Le métier enseignant n'attire plus. Un constat récurrent chaque année mais qui s'aggrave et révèle une crise structurelle durable et profonde. Des réponses appropriées doivent être apportées urgemment. D'après le rapport de la DARES\* de juin 2022, il faudra recruter 329 000 personnels enseignants à l'horizon 2030.

\* Direction de l'animation de la Recherche, des études et des statistiques

## Ce que nous disent les chiffres du recrutement

Depuis 2013, tous les concours ont été marqués par une perte massive de postes. Dix ans plus tard, aucune mesure efficace n'a été mise en place pour contrer cette chute. La réponse des gouvernements successifs à cette crise a consisté en la multiplication de dispositifs : les master 1 en alternance, les EAP1 (emploi d'avenir professeur), les EAP2 (étudiants apprentis professeur), les assistants d'éducation (AED) en préprofessionnalisation, les master MEEF (Métiers de l'enseignement et de la formation) contractuels alternants ou les PPPE (Parcours préparatoire au professorat des écoles)...

Aucun dispositif n'a permis de recruter suffisamment, d'enrayer la désaffection du métier qui s'est accentuée et étendue au fil des ans. Ces solutions n'ont eu comme effets que de doter quelques écoles d'adultes supplémentaires ou d'utiliser des étudiants et étudiantes sans formation ou presque comme moyens d'enseignement.

Pourtant les chiffres ont de quoi alarmer : en 2008, année où le nombre de postes offerts au CRPE était quasiment identique à 2023, on comptait 2,22 admissibles par poste en moyenne aux concours externes. Ce chiffre tombe à 1,62 en 2021 et à 1,43 en 2023.

En juillet 2023, la FSU-SNUipp demande et obtient l'ouverture des recrutements sur les listes complémentaires du CRPE dans toutes les académies.

## Le chiffre

**1583** postes perdus dans les académies de Créteil, Versailles, Guyane et Mayotte à l'issue du CRPE 2023.

## L'envolée des recrutements sous contrat

Le nombre de places non pourvues à l'issue des concours de recrutement entraîne un recours massif à des personnels contractuels dans les académies déficitaires.

D'abord modeste et resserré sur quelques départements déficitaires, leur nombre progresse sensiblement dans le 1er degré.

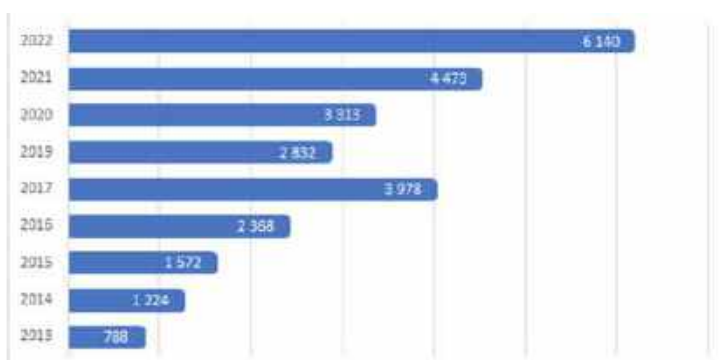
bilans sociaux MENJ, Cour des Comptes, Commission de la culture, de l'éducation et de la communication du Sénat

## Les chiffres

**8 X plus** de PE sous contrat qu'en 2013

**0,6 %** des effectifs enseignants du 1er degré sont des PE sous contrat

Evolution du nombre d'enseignants contractuels (en ETP)



Presque toutes les académies ont recours à des personnels sous contrat. Les plus consommatrices sont Créteil (982 ETP en 2021-2022), Mayotte (805 ETP en 2021-2022) et Versailles (679 ETP en 2021-2022). Dès lors, la question du recrutement et de la formation se pose.

Depuis 2022, des campagnes de recrutement du type « Job dating » ou « Rendez-vous de recrutement », largement relayées par la presse ont été mises en place. Des sessions sans critère de recrutement défini.

## Une réponse ministérielle inadaptée

En 2021, le ministère crée un nouveau dispositif : les PPPE, formations universitaires post-bac. L'objectif est de faciliter l'entrée en master MEEF, former les futurs PE et répondre aux besoins importants de recrutement. Mais ce dispositif s'articule autour d'une licence qui

Au final ce sont des personnes diplômées à bac+3 voire moins qui ont été recrutées alors que pour être PE titulaire, le niveau de qualification requis est bac + 5.

La formation de ces personnels s'avère très insuffisante : seulement quatre jours fin août et des ressources pédagogiques en ligne. Une situation inacceptable. Avoir un adulte devant chaque classe ne suffit pas, enseigner est un métier complexe qui s'apprend et demande de hautes qualifications.

se déroule pour moitié au lycée, réduisant d'autant les volumes universitaires de formation des futurs PE.

Malgré des effectifs en deçà de ce qui était attendu, le gouvernement décide d'augmenter significativement le nombre de PPPE à la rentrée 2022 (+50%).

## Une organisation des concours préjudiciable au recrutement

Avant 2016, la répartition des postes par concours et par académie était connue dès le début de l'année scolaire.

Depuis, le Ministère publie très tardivement cette répartition. Les variations parfois importantes du nombre de postes proposés ne favorisent pas les candidatures.

Enfin, les concours ont lieu en même temps sur tout le territoire, empêchant de se présenter dans plusieurs académies.

## Une crise multifactorielle

### Des salaires insuffisamment attractifs

La récente revalorisation des débuts de carrière ne suffit pas à rattraper les pertes de pouvoir d'achat de ces dix dernières années.

L'évolution de la rémunération reste trop peu attractive. La mise en place du « pacte » suppose l'exercice de missions supplémentaires alors que le temps de travail médian hebdomadaire des PE est déjà de 43h, voire davantage en début de carrière.

### Des droits amputés

Le manque de personnels titulaires dans les académies déficitaires entraîne une restriction collective de droits : droit à muter, à l'exercice à temps partiel, à bénéficier de congés de formation...

Un état de fait qui prive les personnels de perspectives professionnelles et/ou personnelles.

## Des conditions de travail dégradées

Le manque de formation, de temps d'échange collectif, le sentiment d'isolement... mettent à mal les personnels.

Les injonctions et prescriptions ministérielles pèsent fortement sur le sens du métier les détournant d'une posture de concepteur et conceptrice de leurs enseignements. Le manque de moyens alloués pour une inclusion de qualité renforce ce mal-être au travail. Une situation qui a pour effet un nombre croissant de démissions et de demandes de ruptures conventionnelles.

Le recrutement de personnels contractuels s'avère lui aussi difficile. Une situation dont il faut sortir.

Sous couvert de préparer et de former au métier, le ministère laisse penser qu'apprendre sur le tas suffit à enseigner et met en péril la réussite universitaire des étudiants et étudiantes. En effet, d'après l'Observatoire de la vie étudiante, 50% des étudiant·es qui exercent une activité professionnelle échouent dans leurs études.



**Il est urgent de reconstituer un vivier suffisant. Pour cela, il est nécessaire de démocratiser l'accès au métier, de sécuriser le parcours des étudiant·es, et d'instaurer une formation solide et ambitieuse sans contrepartie d'exercice en responsabilité. Pour la FSU-SNUipp, il est essentiel de mettre en place des pré-recrutements dès la L1 offrant un cadre sécurisant pour obtenir le diplôme et réussir le concours. Cela passe par la garantie du financement des études et des contenus dédiés à l'enseignement primaire, associant recherche et personnels de formation qualifiés pour le 1er degré.**



# 10 Remplacement : la crise perdue

La crise du remplacement touche fortement les écoles et impacte les conditions d'apprentissage des élèves et de travail des personnels. Aucun département n'échappe à cette problématique. Il y a urgence à dédier des moyens fléchés ambitieux pour assurer la continuité du service public d'éducation.

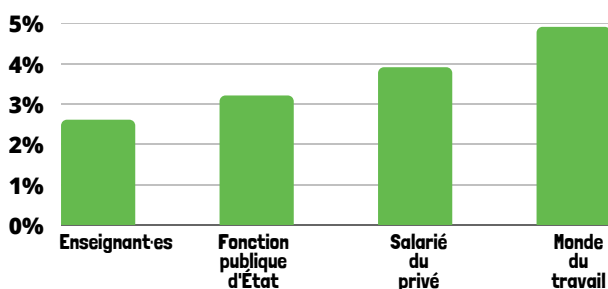
Contrairement aux annonces du ministre, les remplacements ne pourront pas être systématiquement assurés cette rentrée.

## PE : des absences à relativiser

Depuis maintenant quelques années, les DSDEN, comme le ministère, se refusent à communiquer le nombre de demi-journées non remplacées.

Sur le site du gouvernement\*\* un article fait le point sur ce sujet, mais les données sont « en cours de collecte », depuis mars 2023...

### Comparaison des taux d'absence\*



\* proportion des personnels absents au moins un jour au cours d'une semaine en 2019, rapport Cour des comptes, décembre 2021

La spécificité du métier expose davantage à certaines pathologies (gastro-entérite, troubles musculo-squelettiques, grippe...), tout comme la sociologie du corps enseignant (84% de femmes) implique plus de congés liés à la maternité.

Mais au-delà de ces types d'absence, il y a aussi des absences institutionnelles, comme par exemple la participation à des formations professionnelles.

\*\* [www.gouvernement.fr/politiques-prioritaires/batir-de-nouveaux-progres-et-refonder-nos-services-publics/ameliorer-le-remplacement-des-enseignants-absents-dans-le-1er-et-le-2nd-degrees](http://www.gouvernement.fr/politiques-prioritaires/batir-de-nouveaux-progres-et-refonder-nos-services-publics/ameliorer-le-remplacement-des-enseignants-absents-dans-le-1er-et-le-2nd-degrees)

## Une problématique qui pénalise les PE comme les élèves

L'incapacité de l'institution à organiser le remplacement des PE absents s'inscrit dans la durée et entrave de plus en plus le fonctionnement des écoles.

Cela dégrade les conditions de travail, met à mal les droits et détériore la qualité du service public d'éducation.

Et tout cela est bien souvent invisible puisqu'en effet, chaque absence non remplacée dans une école conduit à répartir dans l'urgence les élèves dans les classes restantes, quels que soient le nombre d'absents et l'effectif des classes accueillantes.

L'accueil des élèves reste une obligation du service public d'éducation.

Dans ces situations, les élèves sont accueillis mais les enseignants et enseignantes ne peuvent plus faire classe normalement, voire ne peuvent plus faire classe du tout dans les plus petites écoles.

Ainsi, tous les élèves sont pénalisés, que leur professeur soit présent ou non. Cet état de fait n'est plus acceptable, pour les élèves, leurs familles comme pour les PE.

## La baisse d'attractivité ampute les moyens de remplacement

Au-delà des absences pour raison de santé, de nombreux personnels de remplacement sont affectés, dès la rentrée et pour l'ensemble de l'année scolaire, sur un poste vacant. En effet, la forte baisse d'attractivité du métier réduit le nombre de candidatures et donc de lauréats et lauréates au concours de recrutement.

Des postes restent vacants faute de PE nommés. L'administration qui affecte des personnels remplaçants sur ces classes, réduit fortement les marges de manœuvre pour faire face aux périodes épidémiques.

## Des moyens dédiés au remplacement

Année après année, le remplacement, loin d'être une priorité, est davantage considéré comme une réserve de postes dans les cartes scolaires arrêtées par les DASEN. Le recours aux personnels contractuels, précaires et la

plupart du temps sans formation, ne constitue pas une réponse durable pour résorber le volume des absences non remplacées, ni pour garantir la qualité des enseignements dispensés.

### Évolution du nombre de moyens de remplacement

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre d'emplois affectés au remplacement	28 971	29 921	29 280	28 942	29 113	30683*
% d'emplois affectés au remplacement	8,9 %	9,1 %	8,8 %	8,7 %	8,7 %	donnée manquante
Évolution	1 047	950	- 641	-338	171	donnée manquante

Bilans de rentrée scolaire DEPP et RERS, 2023  
\*dont 3197 enseignants et enseignantes non-titulaires



**La création de postes de fonctionnaires remplaçants, a minima à hauteur de 10% du nombre d'équivalents temps pleins (ETP) de chaque département, est indispensable.**

**Au-delà des absences pour raisons de santé, ces personnels en nombre suffisant permettraient de relancer une véritable formation continue, en assurant le remplacement des PE partis en stages de formation.**

**Dans les prochaines semaines, la FSU-SNUipp initiera un travail avec les membres de la communauté éducative (parents d'élèves, élu-es...) pour recenser les difficultés de remplacement et se mobiliser pour obtenir un budget à la hauteur de l'ambition d'un service public d'éducation de qualité, dans toutes les écoles de la République.**

# 11 Carte scolaire 2023 : l'abandon de la priorité au primaire

Avec 1 117 emplois supprimés au budget, le premier degré renoue avec une austérité que l'école n'avait pas connue depuis 2012. Les retraits d'emplois se traduiront par 801 moyens d'enseignement en moins dans les écoles à la rentrée. La baisse de la démographie scolaire dans le premier degré aurait pu permettre de conserver ces moyens pour améliorer les conditions de scolarisation des élèves et de travail des personnels.

## Quid de ces fermetures ?

### Le chiffre

**1 117** suppressions d'emplois se concrétisent à la rentrée

Pour l'heure, ces 1 117 suppressions d'emplois se concrétisent à la rentrée, par 801 fermetures dans les départements car, dans le même temps, les enseignantes et enseignants stagiaires en formation initiale (+450) sont utilisés comme moyens d'enseignement dans le premier degré.

Par ailleurs, le ministère réserve des moyens pour des ajustements nationaux (-134).

Les besoins réels de l'école pour réduire les inégalités scolaires ne sont pas pris en compte alors que la baisse de la démographie scolaire dans le premier degré aurait pu permettre de conserver ces moyens pour améliorer les conditions de scolarisation des élèves et de travail des personnels.

## Ventilation des postes

Postes en classe	Postes spécialisés (ASH)	Postes remplaçants	Postes formation (1)	Autres (2)	Non affecté (3)	TOTAL
- 2 092 (voir détail ci-dessous)	178 Dont 5 fermetures en RASED	300	151	10	652	-801

(1) Regroupent les postes liés à la formation : maîtres formateurs, conseillers pédagogiques...

(2) Autres : les décharges de direction, les postes « Plus de maîtres que de classes. », les postes moins de 3 ans, mais aussi des dispositifs départementaux spécifiques

(3) S'ajoutent 557 postes non affectés et mis en réserve par les DASEN pour l'ouverture de classes à la rentrée + 95 postes non ventilés dans onze départements.

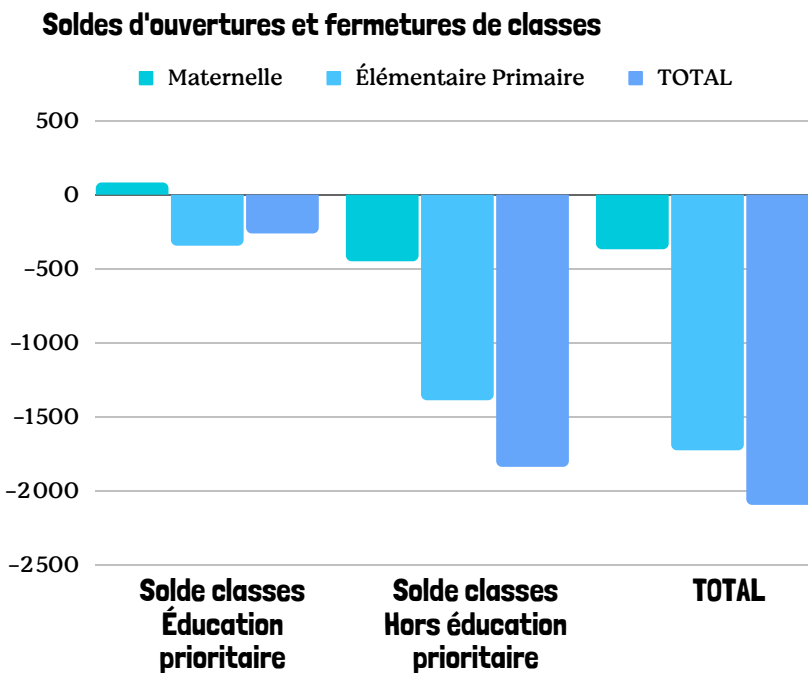


## L'inflation des fermetures de classes

Hors éducation prioritaire : 1 835 classes sont fermées, dont 330 concernent des écoles dans le rural. 449 fermetures de classes en maternelle et 1 386 en élémentaire/primaire.

En éducation prioritaire : la mesure de dédoublement des GS a pour effet d'entraîner 81 ouvertures de classes en maternelle mais 338 fermetures en élémentaire/primaire sont réalisées, soit un solde de 257 classes fermées.

Les 134 moyens non encore ventilés par les IA-DASEN permettront de nouvelles ouvertures au moment de la rentrée scolaire.



Enquête interne carte scolaire 2023, FSU-SNUipp

## Les chiffres

- 449** fermetures de classe en maternelle
- 1 386** fermetures de classe en élémentaire/primaire
- 257** fermetures de classe en éducation prioritaire

## Alléger les effectifs dans toutes les classes, une urgence !

En dédoublant les effectifs des classes de GS, CP et CE1 en éducation prioritaire et en limitant les effectifs de ces mêmes niveaux hors éducation prioritaire, le ministère reconnaît qu'alléger les effectifs est un levier pour la réduction des inégalités scolaires.

Pourtant avec 22,1 élèves par classe, la France reste bien au-dessus de la moyenne des pays de l'Union européenne qui s'élève à 19,3 élèves par classe\*.

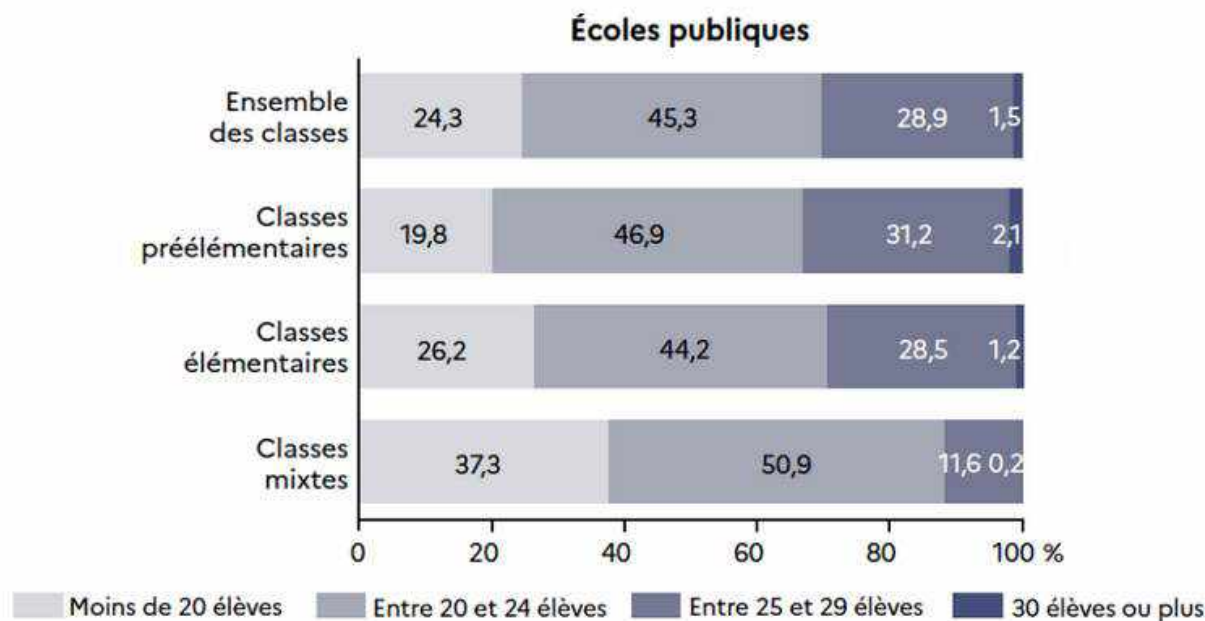
Même si le nombre d'élèves par classe recule du fait de l'érosion démographique, le nombre de classes en sureffectifs reste élevé.

\* L'Europe de l'éducation en chiffres, Depp, 2022

## Le chiffre

**près de 88 000** classes ont des effectifs supérieurs à 25, voire 30 élèves.

## Répartition des classes en fonction du nombre d'élèves



Repères et références statistiques, Depp, 2022

Dans ce contexte, supprimer des postes dans le 1er degré est une aberration. Plus aucune marge de manœuvre ne peut être

dégagée pour ouvrir des classes là où les besoins sont les plus marqués, si ce n'est en fermant d'autres classes...

## De nombreuses mobilisations contre les fermetures de classes

Cette année encore, la carte scolaire a fait l'objet de nombreuses mobilisations dans les départements. Cela traduit le profond attachement des parents d'élèves, élu·es, citoyens et citoyennes à l'école publique mais aussi le rejet d'une politique éducative de renoncement.

### Ce dont a besoin l'école

La baisse des effectifs doit concerner toutes les classes et particulièrement la maternelle. La FSU-SNUipp revendique :

- 22 élèves maximum par classe

- 18 élèves maximum par classe en éducation prioritaire, en classes multi-niveaux et en rural
- 15 élèves maximum par classe en TPS et PS

Mais parce que la baisse des effectifs ne peut à elle seule agir sur la réussite des élèves, elle doit s'articuler avec d'autres dispositifs de transformation de l'école et en particulier le développement du « Plus de maîtres que de classes » renforçant le travail collectif et l'autonomie d'organisation des équipes pédagogiques.



**L'école doit bénéficier d'un plan d'urgence avec un engagement budgétaire pluriannuel permettant de garantir les moyens nécessaires à son bon fonctionnement : baisse des effectifs dans toutes les classes, ouvertures de postes de personnels remplaçants, spécialisés, reconstitution des RASED... L'École mérite d'autres perspectives.**

# 12 PsyEN, un travail empêché

Dans un contexte de mal-être des élèves\*, le recrutement de psychologues de l'Éducation nationale est une véritable urgence.

## Quid de ces fermetures ?

Les Psychologues de l'Éducation nationale (PsyEN) travaillent au service de la réussite de tous les élèves avec les enseignants spécialisés au sein du RASED. Ce sont des personnels compétents à l'école pour les questions liées au développement psychologique et à la souffrance psychique par leur formation, qualification et statut. Leur présence est impérative dans toutes les écoles.

Depuis la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la réalisation de bilans psychologiques pour les demandes de compensation de handicap, les orientations vers les enseignements adaptés, les réunions d'équipes éducatives remplissent les agendas des psychologues et laissent peu de temps aux autres missions, telles que la prévention (laïcité, harcèlement, désinvestissement scolaire,...) et l'accompagnement des équipes.

Beaucoup de postes restent vacants : 840 postes sur 3500 environ et les chiffres montrent une perte de 350 psychologues de 2017 à 2020\*\*. Au regard de la pyramide des âges, cette situation risque d'empirer, 50% des psychologues en exercice à ce jour ont 50 ans (RERS 2021).

Les résultats des concours de recrutement des PsyEN, montrent que la fonction n'attire plus. Aux concours 2022, 29 places sont restées non pourvues et 33 en 2023 (chiffres publiés sur le site du ministère).

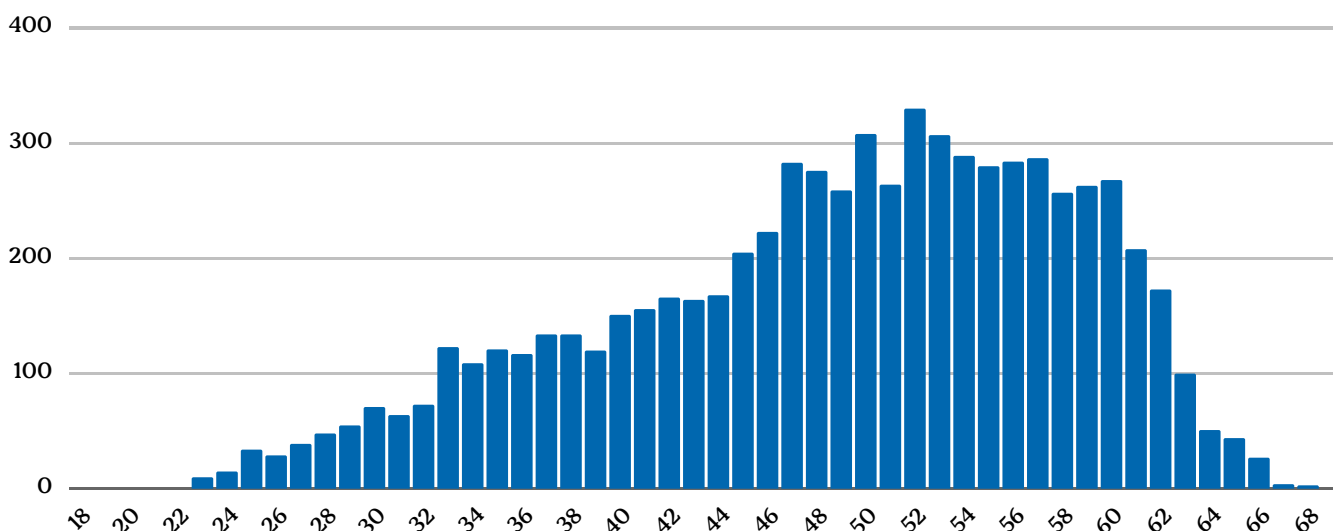
## Evolution du nombre de PsyEN depuis la création du corps en 2017

Année	Nombres
2017	7 556
2018	7 465
2019	7 311
2020	7 206

\* Rapport du HCFEA publié le 7 mars 2023 "Quand les enfants vont mal : comment les aider ? » et les résultats de l'enquête ENABEE publiés par Santé Publique France en juin 2023

\*\* Rapport Reda Robin de mai 2023 sur la santé scolaire

## Pyramide des âges, chiffres publiés dans le Bilan social 2021-2022





En effet, la réussite au concours de recrutement de PsyEN engendre des frais importants, non pris en charge par l'administration : frais d'hébergement, transports... durant l'année de formation et éloignement familial (seulement 7 centres de formation en hexagone). L'incertitude d'obtenir une mutation dans l'académie d'origine à l'issue de l'année de stagiairisation n'incite pas à tenter sa chance au concours. A cela, s'ajoute une rémunération en début de carrière en inadéquation

## Des conditions de travail dégradées

L'administration sollicite les PsyEN pour "gérer les urgences" dans les secteurs où les postes sont restés vacants. Cette « sur-sectorisation », organisée sans aucune compensation, oblige les PsyEN à délaissier certaines missions de leur secteur d'origine par manque de temps.

avec un niveau de qualification à Bac +6. Le nombre important de postes vacants a entraîné le recrutement de personnels contractuels de manière inédite dans certains départements. Outre la problématique de contrats non signés, de salaires versés tardivement... Aucun accompagnement à la prise de poste n'est mis en œuvre. De fait nombre de ces personnels mettent fin à leur contrat.

Les titulaires concernés par le redéploiement ne trouvent plus de sens à l'exercice de leurs missions avec pour conséquence une augmentation des démissions, des demandes de temps partiel... A ce jour, le ministère refuse de communiquer les chiffres.

## Des bilans chronophages toujours plus nombreux

Réaliser un bilan psychologique n'est pas un acte banal. Il faut recevoir la demande, rencontrer tous les intervenants qui gravitent autour de l'enfant (famille, école, périscolaire, services de soins extérieurs, services sociaux...), construire une réponse à la demande (bilan, observations en classe,

groupe de paroles, entretiens...), analyser les données recueillies et rendre compte à (l'enfant, à la famille, à l'enseignant, aux partenaires extérieurs (médecins, CDO, MDPH, paramédicaux... ). L'ensemble de ces opérations correspond en moyenne à une dizaine d'heures...



**Cette situation n'est plus acceptable pour les élèves et leurs familles, les équipes pédagogiques et les PsyEN qui ne peuvent doubler leur champ d'intervention sans nuire à la qualité du travail et à leur santé.**

**En cette rentrée 2023, la FSU-SNUipp invite tous les PsyEN à refuser d'intervenir sur les situations des secteurs vacants, afin de pouvoir exercer leurs missions de psychologues dans toutes leurs dimensions.**

**1 secteur**



**1 psy!**



**Enquête  
Flash PsyEN**





© Millerand/NAJA

# L'école en chiffres



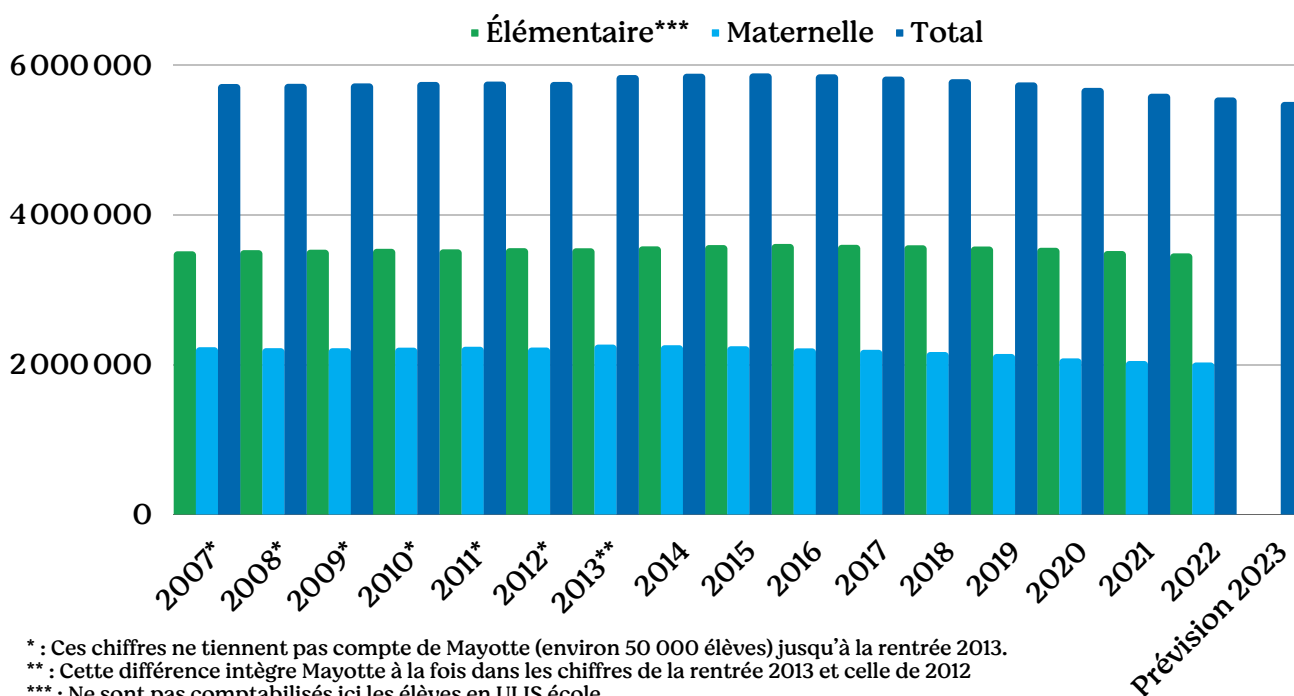
## Du côté des élèves

A la rentrée 2022, on dénombre 243 651 élèves de moins dans l'enseignement public du 1er degré qu'à la rentrée 2018,

soit une baisse de 4,2%. (-6,44% en maternelle et -3% en élémentaire).

- Dans le public

### Évolution du nombre d'élèves scolarisés dans le premier degré public



\* : Ces chiffres ne tiennent pas compte de Mayotte (environ 50 000 élèves) jusqu'à la rentrée 2013.

\*\* : Cette différence intègre Mayotte à la fois dans les chiffres de la rentrée 2013 et celle de 2012

\*\*\* : Ne sont pas comptabilisés ici les élèves en ULIS école

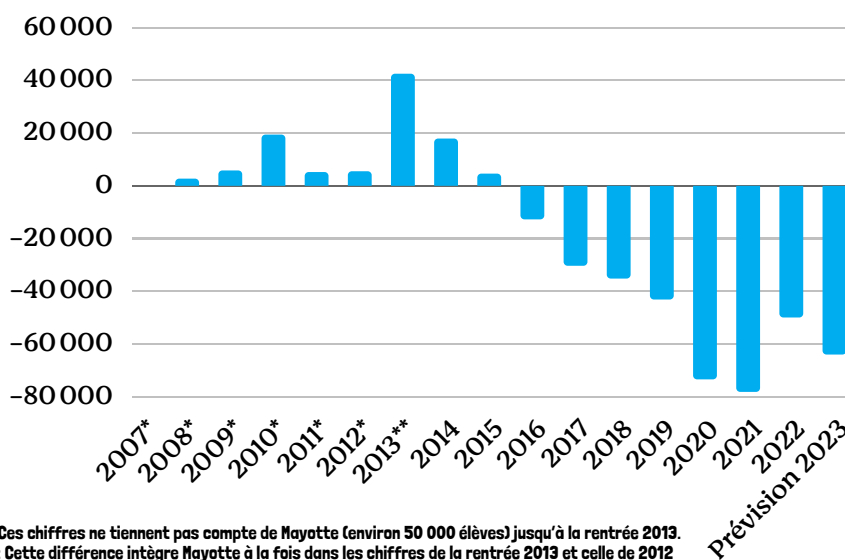
### DGESCO Bilan de rentrée 2021-2022

En 2023, le secteur public a scolarisé 49 700 élèves de moins, soit une légère baisse de 0,9%.

A noter néanmoins que, pour la rentrée 2022, le ministère avait prévu une baisse des effectifs plus importante que le constat effectué en septembre.

Seules trois académies connaissent une augmentation de leurs effectifs : Mayotte (+4,8%), Guyane (+2,3%), Nice (+0,7%).

### Variation du nombre d'élèves scolarisés dans le premier degré public

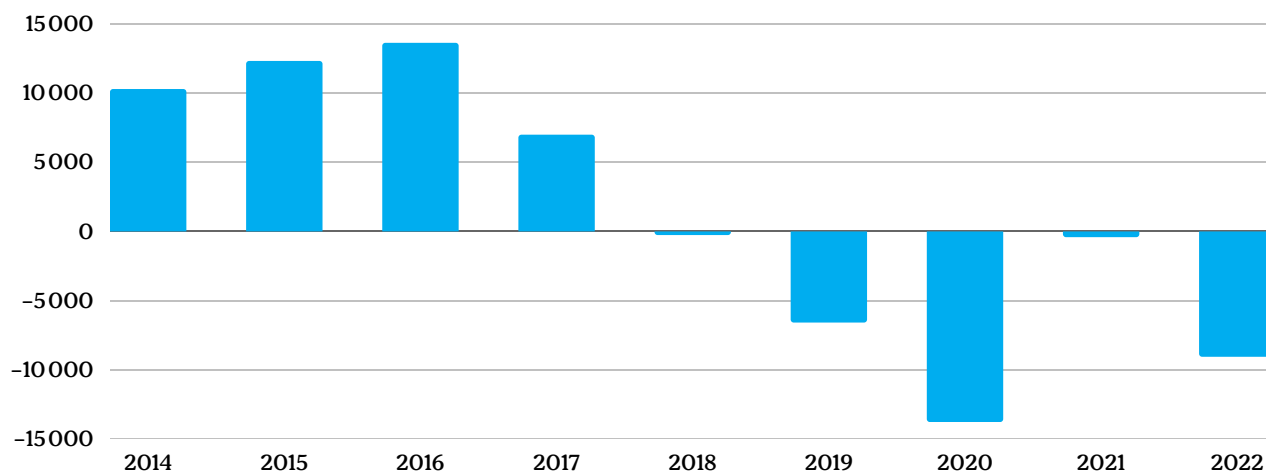


\* : Ces chiffres ne tiennent pas compte de Mayotte (environ 50 000 élèves) jusqu'à la rentrée 2013.

\*\* : Cette différence intègre Mayotte à la fois dans les chiffres de la rentrée 2013 et celle de 2012

## • Dans le privé

### Évolution du nombre d'élèves scolarisés dans le premier degré privé

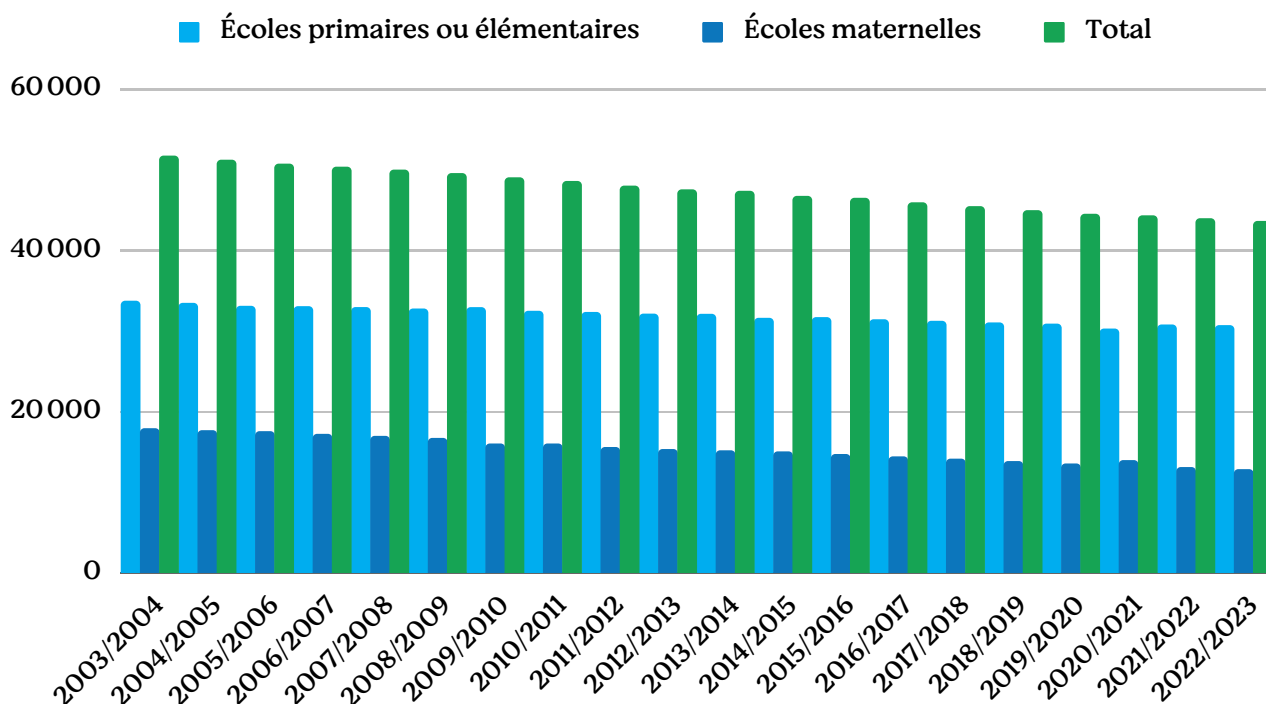


Source : NI 22 38 DEPP

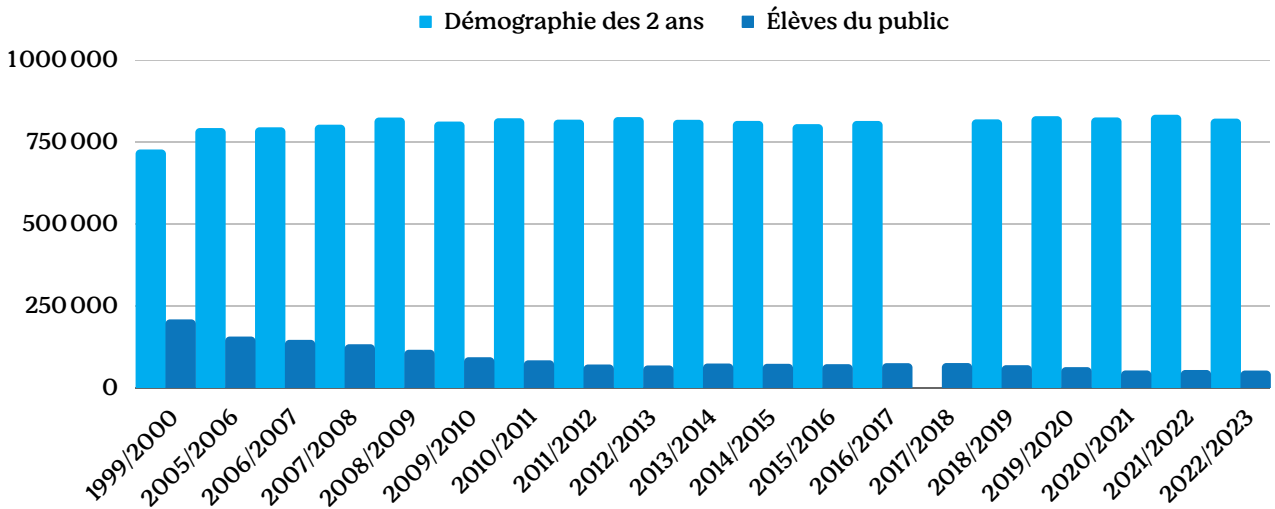
Les projections pour les effectifs du secteur privé sous contrat montrent une baisse significative de 9 000 élèves (-1,1%). En septembre 2022, les écoles élémentaires hors contrat ont accueilli 1 325 élèves supplémentaires, soit une augmentation de 4,1%.

Les écoles maternelles connaissent une hausse plus mesurée (+207 élèves). Seul le nombre d'élèves en ULIS diminue (-77) dans le privé hors contrat.

## • Évolution du nombre d'écoles publiques



## • Scolarisation des élèves de moins de 3 ans



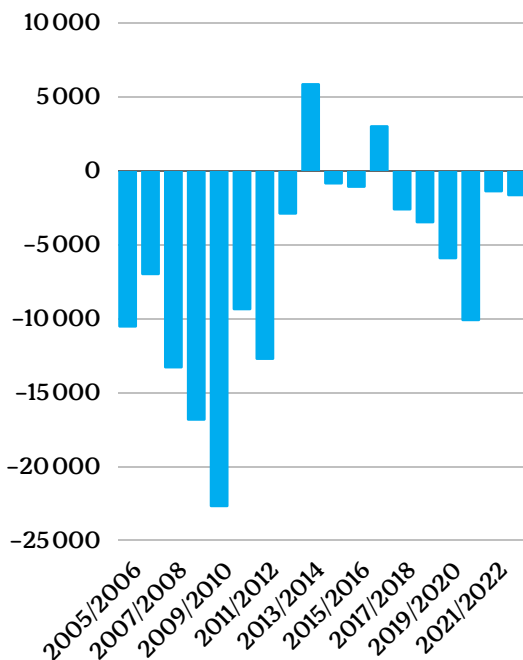
France métropolitaine, DOM et Mayotte à partir de la rentrée scolaire 2014

DGESCO Bilan de rentrée 2021-2022

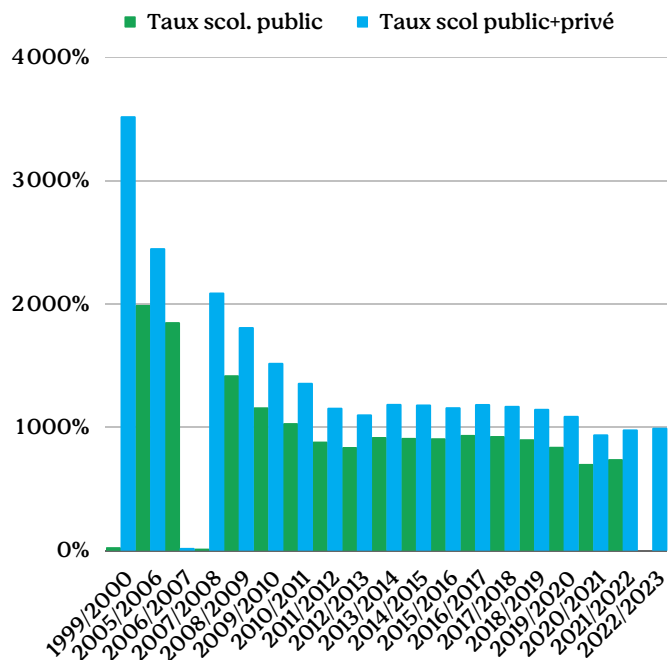
Depuis la rentrée 1999, le taux global de scolarisation des élèves de moins de 3 ans s'est effondré passant de 35,2% à moins de 10% ces trois dernières rentrées. Dans le public, le taux de scolarisation des enfants de moins de trois ans atteint à nouveau son plus bas niveau historique en 2022, avec seulement 7,3%. Le public a perdu 1690 élèves (-3,1%) tandis que le privé en a gagné 522 (+3,3%). La moyenne nationale cache de fortes disparités entre académies.

Ainsi, le taux de scolarisation des enfants de moins de 3 ans était de 0,2% pour l'académie de Mayotte et de 27,6% dans l'académie de Martinique, à la rentrée 2021. Ces chiffres soulignent un paradoxe : une académie parmi les plus pauvres, Mayotte, où les besoins en scolarisation précoce sont les plus prégnants, est l'académie où la scolarisation des moins de 3 ans est la plus faible.

### Variation du nombre d'élèves

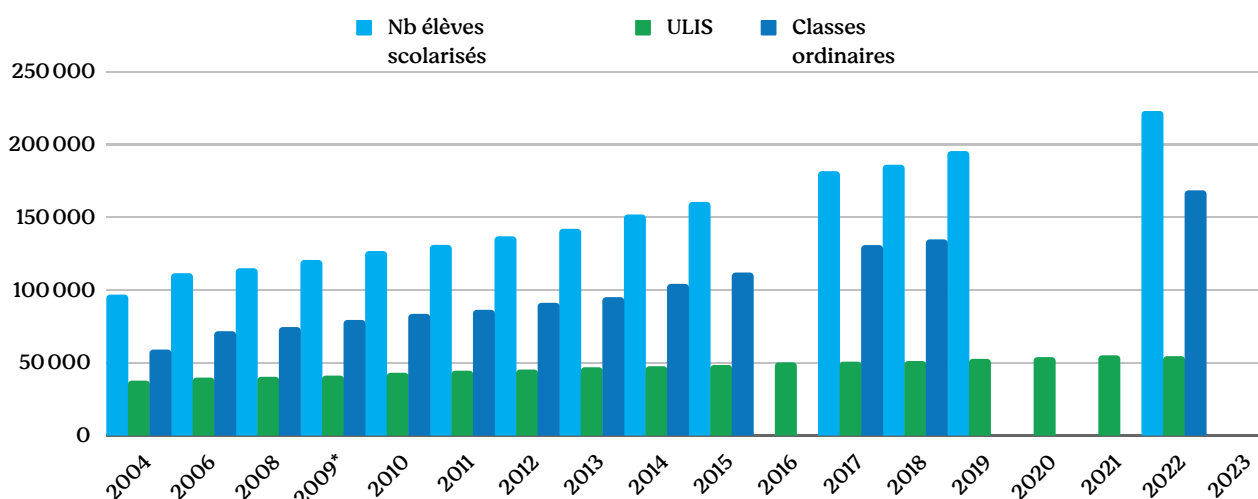


### Variation du taux de scolarisation





## • Scolarisation des élèves en situation de handicap dans le 1er degré



Repères et référence statistiques 2020 –DEPP Champs : Public et Privé

Dans le premier degré, les effectifs des dispositifs collectifs (ULIS écoles) ont augmenté de 1 300 élèves. Cette tendance est à l’opposé de l’évolution des effectifs globaux.

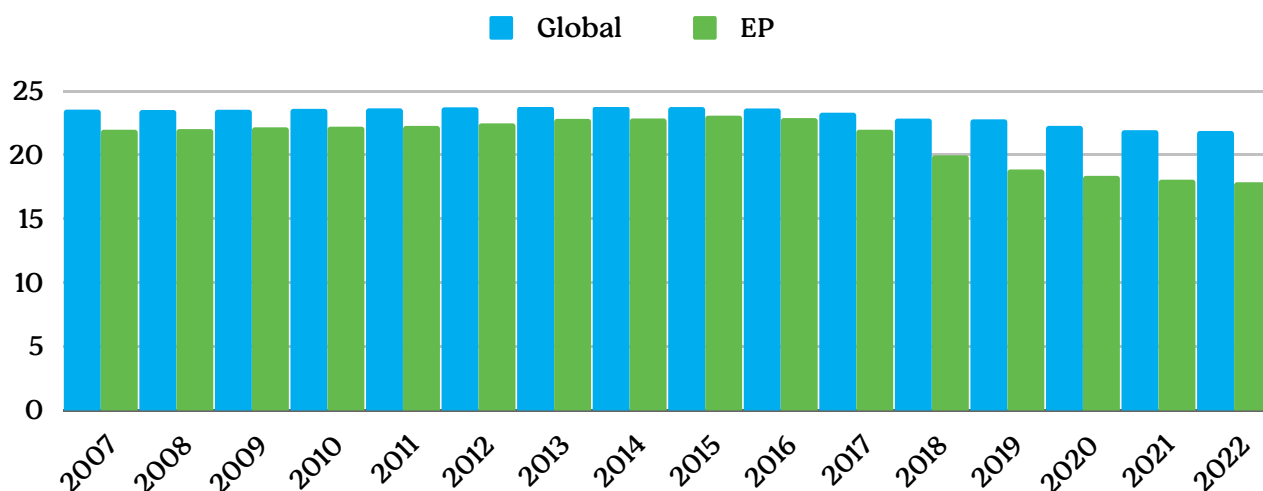
Elle est consécutive à la création de postes supplémentaires liées à l’école inclusive. En 5 ans (depuis 2017), le nombre d’élèves scolarisés en ULIS a augmenté de près de 10% (de 50 000 à 55 000 environ)

## • Nombre d’élèves par classe

A la rentrée 2022, le nombre moyen d’élèves par classe est de 21,8. En éducation prioritaire il est de 17,8, en baisse par rapport à 2021 (18 E/C). Cette évolution est consécutive à la poursuite du dédoublement des classes de GS, CP et CE1.

Depuis 2011, les effectifs d’élèves du premier degré ont diminué de 12,3% en zone rurale (soit 171 000 élèves de moins) et dans une moindre mesure en zone urbaine (-1,8%, soit 98 000 élèves en moins)

### Nombre d’élèves par classe en Éducation prioritaire



Source : Bilans de rentrée 2021\_2022 DGESCO

## Du côté des personnels

### • Instituteurs et professeurs des écoles : quelques données

- 326 474 enseignant.es du 1er degré en 2022 dont 2,1 de non-titulaires contre 329 235 en 2021 (soit une baisse de 0,8%, )
- 78 042 travaillent en maternelle et 160 733 en élémentaire (soit une répartition approximative d'un tiers/deux tiers )
- 30 683 personnels assurent des remplacements, ce qui représente 9,4% des personnels enseignants (8,95% en 2021) : 17% des enseignants hommes sont remplaçants contre seulement 7% des femmes.
- âge moyen : 43 ans (pas d'évolution).
- 86% de femmes (pour information, ce taux est de 71% dans le second degré).
- 10,3 des PE exercent à temps partiel (11,3% des femmes et 3,8 % des hommes).
- traitement : un salaire net moyen de 2 402 euros (en 2020, France entière hors Mayotte, y compris les indemnités) les personnels contractuels touchent un salaire moyen de 1 896 euros.
- 16% des PE femmes et 18% des PE hommes sont à la hors-classe contre 27% des femmes et 29% des hommes certifiés. Les femmes représentent 84,1% des personnes promues en 2020.
- âge moyen de départ en retraite (hors mère de 3 enfants) : 60,8 ans (61,3 ans pour les hommes et 60,6 ans pour les femmes). En raison des réformes successives et notamment de l'allongement du nombre de trimestres requis pour un départ à taux plein et de l'instauration de la décote, l'âge de départ recule chaque année.
- Seuls 1,2% des enseignant.es du 1er degré ont changé de département à la rentrée 2022.

### • D'autres personnels des écoles : quelques données

#### Psychologues de l'Éducation nationale :

- 7 048 psychologues de l'éducation nationale (métropole + DOM)
- âge moyen : 48,8 ans (pas d'évolution).
- 88% de femmes.
- 9,6% des PsyEN exercent à temps partiel
- Traitement : un salaire net moyen de 2 578 €

#### AESH :

- 132 200 AESH (métropole + DOM)
- âge moyen : 45 ans.
- 92,4% de femmes.
- 97,2% des AESH exercent à temps incomplet, la quotité moyenne est de 62,7%.

### • Mobilité : des changements de département difficiles

Année après année, les résultats des permutations sont toujours autant insatisfaisants. Des enseignantes et enseignants sont amenés soit à travailler loin de leur conjoint.es, soit à demander une mise en disponibilité pour ne pas être séparés.

Ces difficultés sont renforcées selon le département d'affectation.

En 2023, sur 16 736 participant.es aux opérations de mobilité (17 462 en 2022), 3 487 PE ont obtenu satisfaction (3 570 en 2022). Ce résultat est encore en baisse et l'érosion se poursuit.

Le taux de satisfaction globale est de 20,84%, soit en légère hausse par rapport à 2022 (20,44%),

mais toujours à un niveau très bas ces dernières années (21,04% en 2021, 23,34% en 2020, 23,47 % en 2019, 23,69 % en 2018, 23,93% en 2017...).

Derrière ce taux global, on observe des réalités très contrastées : les taux de satisfaction vont de 6,28% (5,74% l'an dernier) pour Paris à 100% pour le Finistère, les Pyrénées Atlantiques et la Haute Loire.

Comme les années précédentes, aucune donnée n'est communiquée par le ministère concernant les demandes pour rapprochement de conjoint, pas plus que celles concernant les personnes en situation de handicap (nombre de participants à ce titre, mutations réalisées).

## • Les moyens d'enseignement

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
-585	471	-4000	-5243	-3367	-4700	3341	2060	2511	3911	4311	3881	2325	1688	2489	1965

Source : DGESCO Bilan de rentrée 2021-2022

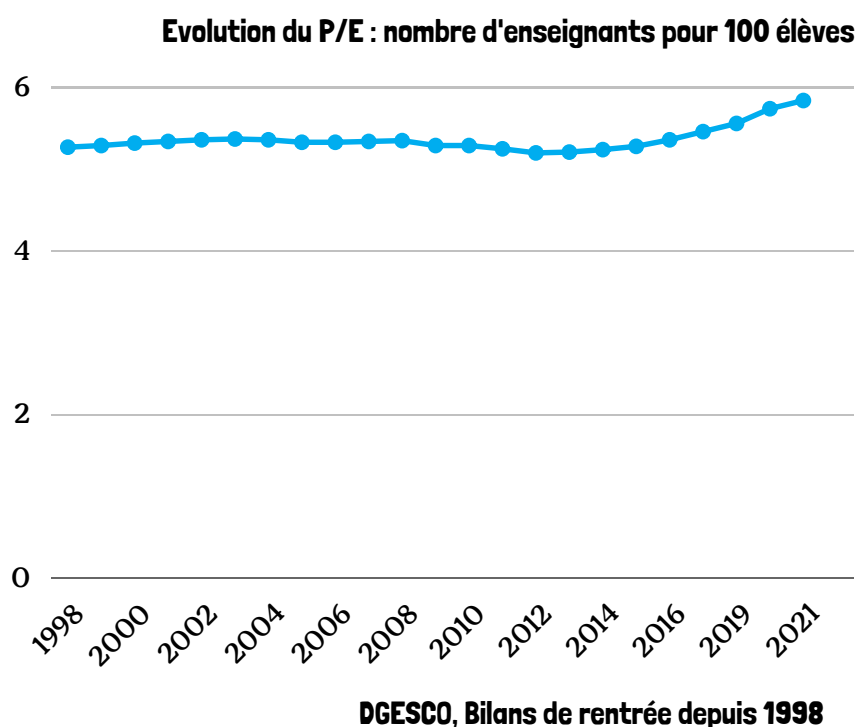
\* En 2011, ces suppressions de postes comprenaient 5600 suppressions de postes dits en « surnombre budgétaire » sans incidence sur les moyens d'enseignement

\*\* En 2013 les stagiaires étaient rémunérés à mi-temps et exerçaient à tiers-temps en classe

## • Évolution du nombre de postes pour 100 élèves (P/E)

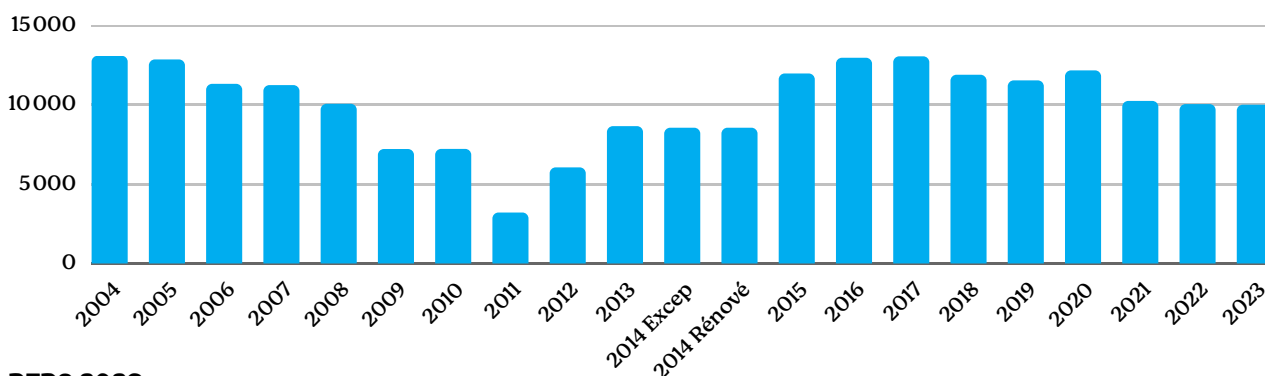
Le taux P/E est le nombre de postes d'enseignants pour 100 élèves scolarisés.

Il permet de quantifier l'ensemble des moyens accordés à la scolarisation des élèves c'est-à-dire les personnels en charge d'une classe mais également sur des postes de remplacement, les décharges de direction d'école, les RASED, les personnels référents de l'ASH, les « Plus de maîtres »...





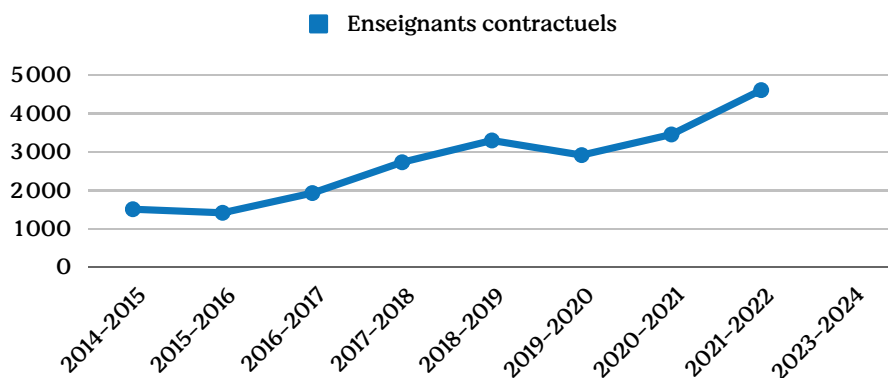
## • Recrutement : nombre de places aux concours



RERS 2023

## • Personnels enseignants sous contrat

Le recours à des personnels sous contrat est devenu la réponse massive à court terme du ministère à la crise du recrutement.



Bilan sociaux MENJ

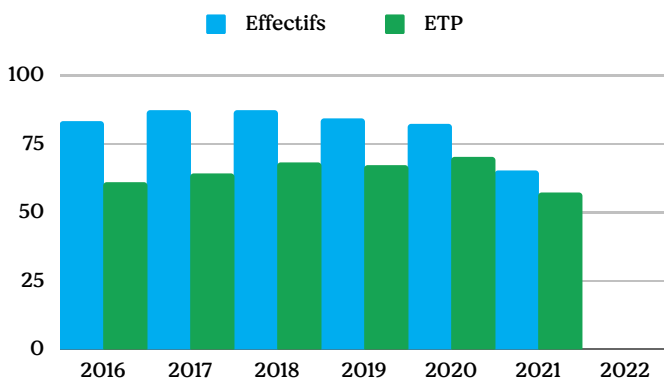
## • Santé au travail

61% des enseignants du premier degré déclarent être stressés par leur travail, 44% que leur métier impacte négativement leur santé mentale et 45% leur santé physique. Alors que les conditions de travail se sont largement dégradées et que les personnels sont soumis à un stress professionnel croissant, la médecine de prévention reste le parent pauvre de l'Éducation nationale, avec un médecin du travail pour 14 600 agentes et agents.

1 499 départs volontaires (démissions plus ruptures conventionnelles) soit 58% de plus que l'année précédente. Même si la proportion reste faible au regard des effectifs, l'augmentation est significative.

Évolution des départs volontaires :

- 186 en 2009
- 275 en 2014
- 740 en 2017
- 945 en 2020
- 4% des stagiaires ont démissionné en 2020-2021, soit 466 stagiaires.



## Médecine de prévention

Pour tenir l'objectif d'un médecin du travail pour 2 500 personnes, il manque aujourd'hui près de 410 Équivalents Temps Plein (ETP).

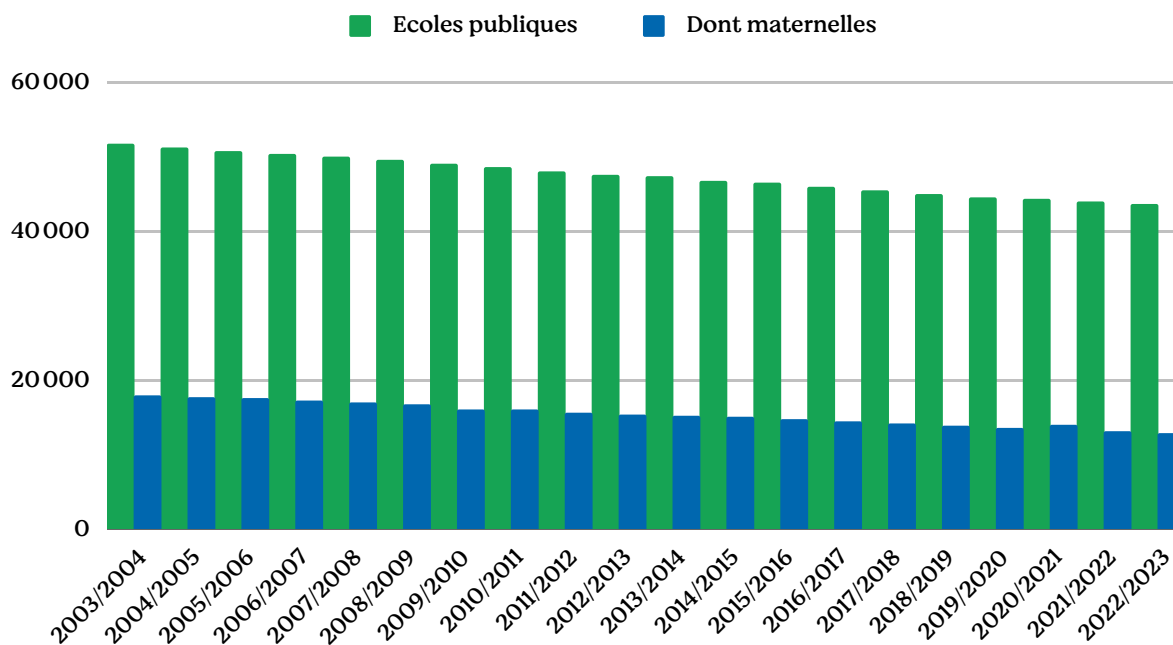
Rapport annuel médecine de prévention MENJ

## Du côté des écoles

### • Nombre d'écoles

L'école, et particulièrement l'école rurale, continue d'être remodelée et restructurée. Cela passe par des fermetures d'écoles ou

des fusions. 336 écoles ont fermé à la rentrée 2022 (après 358 fermetures l'année précédente)



### • Nombre de classes

A la rentrée 2022, le nombre de classes reste stable avec 257 000 classes (contre 260 800 en 2020) dont 4 826 ULIS (260 853 en 2020, 253 897 en 2019, 255 072 classes en 2018, 251 475 en 2017 et 249 238 en 2016).

Il y a peu de classes multi-niveaux: 7700 uniquement dans les écoles publiques

28% des classes ont un effectif égal ou supérieur à 25 élèves. Seules 25% des classes ont moins de 20 élèves.

### • Éducation prioritaire

En 2022, l'éducation prioritaire compte 2 462 écoles classées en REP+ et 4 174 en REP, soit 6 636 écoles qui scolarisent 1 142 489 élèves.

37% des écoles de l'éducation prioritaire sont classées en REP+.

Trois académies, Aix-Marseille, Lille et

Nantes, ont expérimenté un dispositif de contrats locaux d'accompagnement depuis la rentrée 2021\*.

A la rentrée 2022, celui-ci a été étendu à 12 autres académies : Grenoble, Lyon, Montpellier, Orléans-Tours, Reims, Strasbourg, Versailles ainsi que les cinq académies ultramarines.

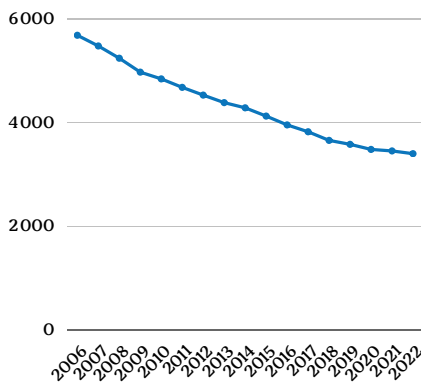
\* Eduscol

### • Évolution du réseau rural

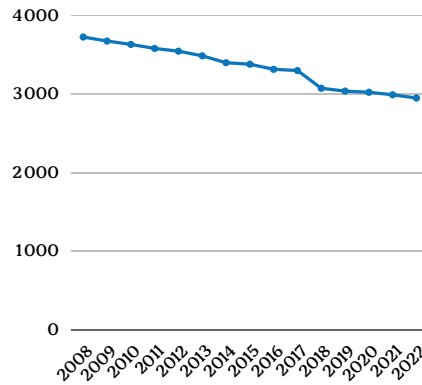
Le ministère continue la restructuration du réseau scolaire. Elle se traduit par des fusions d'écoles et de RPI et la diminution continue depuis plus de 10 ans des classes uniques. Les RPI sont passés de 4 762 en 2003 à 4 790 aujourd'hui.

Cette augmentation cache une forte diminution des RPI dispersés avec plusieurs écoles réparties sur plusieurs communes (2 951) au profit des RPI concentrés où une seule école regroupe les élèves de plusieurs communes (1 831).

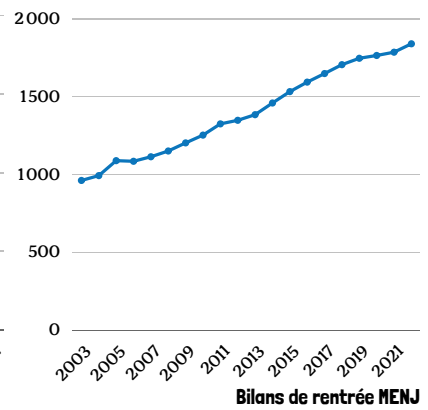
### Évolution classes uniques



### Évolution RPI dispersés

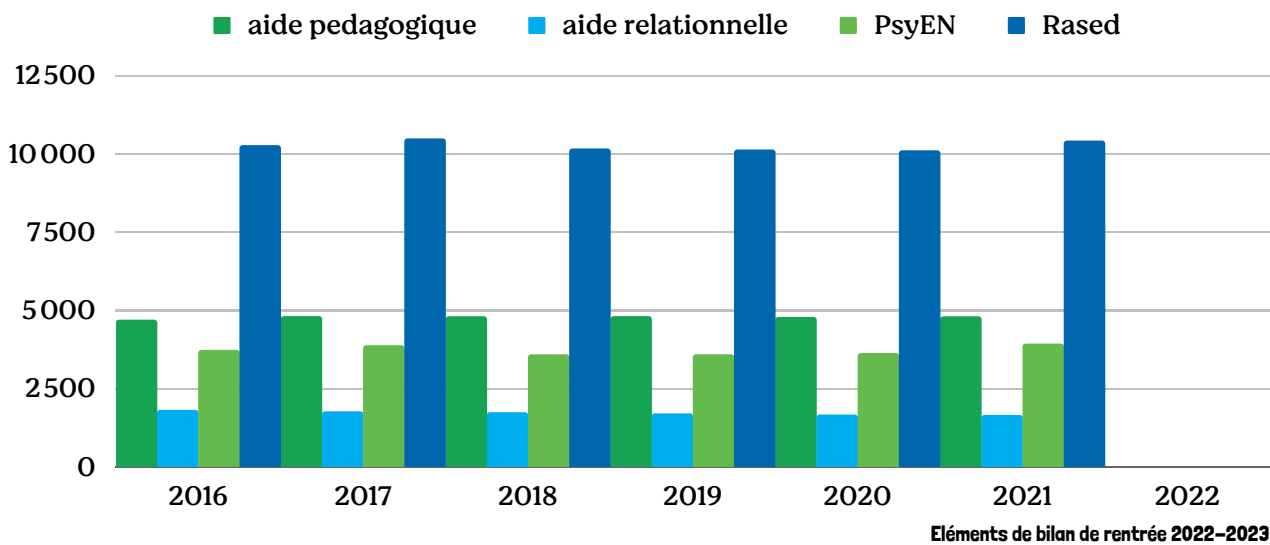


### Évolution RPI concentrés



Bilans de rentrée MENJ

### Évolution des RASED



Éléments de bilan de rentrée 2022-2023

## • Enseignement des langues vivantes

### Répartition des langues enseignées

	Allemand	Anglais	Arabe	Espagnol	Italien	Portugais
2006-2007	10,6	86,0	0,2	1,8	0,9	0,2
2007-2008	11,3	87,3		1,7	1,0	0,2
2008-2009	10,8	87,7	0,0	1,6	0,9	0,2
2009-2010	9,1	89,3	0,0	1,5	0,8	0,1
2010-2011	8,6	90,1		1,5	0,7	0,1
2011-2012	7,6	91,0		1,3	0,7	0,1
2012-2013	6,2	92,8		1,2	0,6	0,1
2013-2014	6,0	91,4		1,3	0,6	0,1
2014-2015	6,0	91,4	0,0	1,2	0,8	0,1
2015-2016	6,2	92,0		1,1	0,7	0,1
2016-2017	9,4	91,7	0,0	0,9	0,7	0,1
2017-2018	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
2018-2019	3,2	97,7	0,0	0,5	0,4	0,0
2019-2020	3,3	96,4	0,0	0,5	0,4	0,1
2020-2021	3,7	95,9	0,0	0,5	0,4	0,1
2021-2022	3,8	95,8	0,0	0,5	0,4	0,1
2022-2023	3,6	95,8	0,0	0,5	0,4	0,1

DGESCO-MENJS, Enquête sur les langues vivantes à l'école élémentaire.

France métropolitaine + DROM (y compris Mayotte à partir de 2018), y compris les CP à partir de 2016.



## • A l'international

### L'enseignement français à l'étranger (EFE), service public d'éducation en danger

Le plan de développement du Président de la République, dont l'objectif est le doublement du nombre d'élèves inscrits dans le réseau des établissements d'enseignement français à l'étranger d'ici 2030, continue à marche forcée.

L'homologation facilitée de nombreux nouveaux établissements partenaires privés, engendre des situations concurrentielles mettant le réseau historique de l'opérateur public en difficulté puisque ces établissements privés à but lucratif s'implantent majoritairement dans les zones à fort potentiel (population locale attirée par l'enseignement français) où sont déjà installés des établissements de l'opérateur public AEFÉ (Tunisie, Egypte, Maroc ...).

La limitation de la durée du détachement des personnels de l'Éducation Nationale pour enseigner à l'étranger décidée en 2018 n'a pas eu les effets escomptés par le ministère.

Il s'agissait de favoriser la mobilité en permettant à chaque enseignantes et enseignant qui le souhaite d'avoir une expérience à l'étranger.

La FSU-SNUipp constate que la mobilité vers l'étranger reste très difficile, notamment depuis certains départements déficitaires car le détachement ou la mise en disponibilité pour enseigner à l'étranger restent soumis à l'avis des Inspecteurs d'académie qui, en raison du déficit d'enseignants, émettent très souvent des avis défavorables.

A la rentrée 2021, plus de 150 postes de détachés à l'AEFE (1er degré et 2nd degré) n'avaient pas été pourvus en raison des refus de détachements. La conséquence est une précarisation des personnels souvent employés en contrat local dans des conditions dégradées (carrière en suspens, droits retraite et protection sociale à la charge des personnels, salaire parfois très bas, conditions de travail et droits aléatoires).









# Annexe



# Ce qui change à la rentrée 2023

## Plan maternelle (note de service du 12 janvier 2023)

Le plan d'action pour l'école maternelle : donner à tous les élèves les bases de leur réussite et garantir leur épanouissement vise à « renforcer les compétences et les savoirs de l'ensemble des acteurs de la maternelle, le partenariat éducatif avec la sphère familiale et territoriale ».

L'enjeu est de renforcer les premiers apprentissages fondamentaux autour de deux priorités : langage et des premières leçons de mathématiques. « L'apprentissage du langage doit se faire par l'acquisition et la diversification du vocabulaire » notamment et les équipes doivent se référer aux résultats des évaluations standardisées au CP.

La création d'un conseil des directeurs et directrices intégrant l'équipe de circonscription et ayant pour mission principale l'analyse des évaluations CP accentue encore cette logique de standardisation des pratiques pédagogiques.



Le risque est grand que les compétences et savoirs travaillés se resserrent sur les dits fondamentaux « français et mathématiques » en mettant de côté les cinq domaines d'apprentissage pourtant toujours présents dans les programmes. Les dynamiques pédagogiques propres à chaque école se verront encadrées par « les axes de travail prioritaires » déterminée en conseil des directeurs et directrices. Ce faisant, le ministère s'éloigne de la vision d'une école maternelle attentive aux progrès de chaque élève au long de l'année et qui donne le temps d'apprendre en fonction du développement de l'enfant.

## CASF : conseil académique des savoirs fondamentaux

(note de service du 12 janvier 2023)

Le conseil académique des « savoirs fondamentaux » piloté par le recteur ou la rectrice a pour mission d'établir un diagnostic territorial de la maîtrise des savoirs fondamentaux des élèves. Il se réfère notamment aux résultats des évaluations nationales à l'issue desquelles il met en place une stratégie académique

pour une durée de cinq ans (formation, dédoublement et suivi des pratiques pédagogiques, continuité du parcours des élèves).

Les directeurs, directrices et PE peuvent siéger dans ce conseil académique, les représentant·es des organisations syndicales en sont absent·es.



L'administration se dote d'un outil supplémentaire de pilotage des pratiques enseignantes .

## Renforcer la maîtrise des savoirs fondamentaux au cycle 3

(note de service du 12 janvier 2023)

La circulaire tend à renforcer la maîtrise des savoirs fondamentaux en cycle 3 pour favoriser l'entrée en sixième. Elle donne des directives sur les matières à enseigner : mathématiques, écriture, fluence, orthographe (dictée)...



La note de service défend une conception réductrice de ce que sont les compétences de lecture et d'écriture, ou de numératie. Elle exclut des pans entiers d'attendus des programmes de français et de mathématiques et prend parti pour un enseignement en contradiction avec les programmes (par exemple, le travail sur la compréhension repose sur des compétences de bas niveau alors que la recherche a montré que cet enseignement est complexe et repose sur des compétences de haut niveau).

## Nouvelle dynamique pour les mathématiques (note de service du 12 janvier 2023)

La circulaire donne des indications sur la façon d'enseigner les mathématiques, elle insiste sur la résolution de problèmes et mentionne la « lutte contre les stéréotypes sexistes » pour « favoriser une égale réussite des filles et des garçons ».



Cette circulaire contient des éléments positifs mais l'absence de référence au langage mathématique, aux mesures et à la géométrie, l'insistance sur le pilotage par les résultats aux évaluations nationales standardisées l'inscrivent dans l'ensemble de la politique éducative menée actuellement.

## Programmes de sciences

Suite à la suppression de l'heure de technologie en 6e, de nouveaux programmes de sciences et technologie entrent en application à la rentrée 2023. L'ambition forte pour l'enseignement des sciences est maintenue tout comme l'invitation à mettre en œuvre la démarche scientifique.



Ces nouveaux programmes conservent l'ambition et les grandes lignes des programmes de 2016 mais leur publication tardive laisse peu de temps aux PE pour se les approprier.

## Élèves sourds : Programmes bilingues cycles 1 et 2 en langue française écrite et langue des signes française

De nouveaux programmes bilingues prévoient la découverte et l'utilisation progressive de la LSF (langue française des signes) comme langue orale, et une entrée dans la langue française écrite par la "voie directe".



La FSU-SNUipp se félicite de la richesse de ces programmes et demande au ministère que le travail sur la compréhension en lecture tel qu'il est mentionné dans la circulaire concerne tous les élèves

## Évaluations nationales standardisées en CM1

Les évaluations nationales standardisées en CM1 sont généralisées.



Cette généralisation s'inscrit dans la continuité de la politique éducative consistant à imposer les pratiques pédagogiques via le pilotage des enseignements par les évaluations nationales avec le risque de centrer les savoirs et compétences à enseigner sur les items de ces évaluations au détriment des autres apprentissages pourtant inscrits dans les programmes

## Déroulement de carrière

- augmentation du ratio de passage à la hors classe (HC), porté à 21% en 2023
- augmentation du contingentement de la classe exceptionnelle (CE) à 10,5%
- linéarisation de l'échelon spécial avec la création d'un 5e échelon de la CE



Des avancées à mettre au compte de la FSU-SNUipp

## Reclassement

Le décret n°2023-729 du 07/08/2023 élargit les conditions permettant de bénéficier d'un reclassement et permet une meilleure prise en compte de certaines activités professionnelles ou services antérieurs :

- les années effectuées dans le secteur privé par les lauréats et lauréates des concours externes et internes seront dorénavant reprise à hauteur de deux tiers de leur durée,
- les personnels contractuels enseignants ou non enseignants dans la fonction publique verront leur ancienneté de service reprise à hauteur de deux tiers, quelle que soit la catégorie des fonctions précédemment occupée (A, B ou C),
- la clause qui empêchait de prendre en compte les services des personnels contractuels de droit public, s'il y avait une interruption de plus d'un an entre la nomination en tant que stagiaire et la fin du dernier contrat, est supprimée.



**La meilleure prise en compte des diverses expériences professionnelles est un élément positif pour le déroulement de carrière et donc à terme pour la pension de retraite.**

## Salaire

- depuis le 1er juillet 2023, augmentation de 1,5% de la valeur du point d'indice (portée à 4,92€ brut)
- à partir de septembre 2023 : l'ISAE augmente de 96 € nets par mois
- extension de la prime d'attractivité aux PES
- augmentation de la prime d'attractivité de l'échelon 2 à l'échelon 7
- la prise en charge de l'abonnement à des transports collectifs portée de 50 à 75%, ( aucune échéance précise pour l'instant)
- avant la fin 2023, versement d'une prime exceptionnelle "pouvoir d'achat" (de 300 à 800€ brut) à l'ensemble des personnels percevant une rémunération mensuelle brute inférieure 3 250€/mois. Les modalités d'attribution ne sont pas encore connues.
- au 1er janvier 2024, attribution de 5 points d'indice supplémentaires à tous les échelons (+ 19,54€ nets / mois)



**À l'issue des négociations salariales, les bonus indemnitaires du « socle » sont loin d'atteindre les 10 % d'augmentation promis par Emmanuel Macron. Pour la plupart des PE, ils ne compenseront pas les pertes de pouvoir d'achat cumulées par l'inflation et le gel du point d'indice.**

## « Pacte » enseignant

Mise en place du « pacte » enseignant: attribution d'une rémunération supplémentaire conditionnée à du travail en plus : de 1 à 3 «missions « pacte » rémunérées 1 250€ brut chacune.



**Les revenus du « pacte » restent conditionnés à l'exercice de missions supplémentaires, réparties par la direction d'école. Nouvelles déclinaisons du « travailler plus pour gagner plus » alors que le temps de travail des PE explose, elles ne permettront pas la réussite de tous les élèves. Fondées sur l'initiative individuelle, elles entretiennent les inégalités salariales femmes-hommes.**



## Direction et fonctionnement de l'école

Le PPMS « unifié », fusionnant le PPMS risques majeurs et le PPMS attentat-intrusion, est désormais établi non plus par la direction d'école mais par la DSDEN et la collectivité locale.

Mise en œuvre des décrets de la loi Rilhac :

- aménagement de l'obligation d'assiduité l'après-midi en petite section désormais validé par le directeur ou la directrice (transmission pour information à l'IEN)
- formation préalable à l'inscription sur liste d'aptitude à la direction d'école
- inscription possible sur la liste d'aptitude après 3 ans d'ancienneté (contre 2 jusqu'à maintenant)
- évaluation des directrices et directeurs au bout de 3 ans d'exercice puis tous les 5 ans.
- avancement accéléré des directrices et directeurs (3 mois/an)
- la possibilité d'élire des représentant·es des parents d'élèves par vote électronique devient possible via un prestataire extérieur payant
- mise en œuvre de « l'autorité fonctionnelle » et de la « participation à l'encadrement du système éducatif », sans définition réglementaire précise.



**La FSU-SNUipp a obtenu des mesures d'allègement administratif mais le ministère a refusé de préciser la nature non hiérarchique de la fonction. Un flou entretenu qui n'aide pas, dans le fonctionnement de l'école, à trouver l'équilibre entre « dispositions » prises par la seule direction et arbitrages pour lesquels la consultation du conseil des maîtres est requise. Par ailleurs, la loi n'apporte rien sur les quotités de décharge ainsi que sur l'aide administrative tant attendue par les directeurs et directrices d'école.**

## Retraite

- possibilité de départ en cours d'année à la date anniversaire
- recul de l'âge légal de départ
- augmentation de la durée de cotisation
- publication à venir de plusieurs décrets, dont celui sur la « retraite progressive »



**De nombreux PE n'atteindront pas une carrière complète à 64 ans et devront travailler au-delà pour prétendre à une pension pleine. La possibilité de départ en cours d'année à la date anniversaire est la seule avancée, reste à savoir quels moyens seront attribués pour que cela soit effectif.**

## AESH

- accès à un CDI dès trois ans d'ancienneté en CDD
- à compter du 1er juillet 2023, hausse du point d'indice de 1,5%
- relèvement de 5 à 15 points des indices de rémunération
- nouvelle grille indiciaire avec 11 échelons de l'indice 366 à l'indice 450
- création d'une indemnité de fonctions de 1 529€ brut par an, soit 63€ nets par mois pour une AESH travaillant 24 heures hebdomadaires
- majoration de 10% de l'indemnité d'AESH référent·e, portée à 660€ brut par an, soit 44€ par mois
- avant la fin 2023, versement d'une prime exceptionnelle « pouvoir d'achat » (de 300 à 800€ brut) à l'ensemble des agent·es percevant une rémunération mensuelle brute inférieure 3 250€/mois. Les modalités d'attribution ne sont pas encore connues.
- au 1er janvier 2024, attribution de 5 points d'indice supplémentaires à tous les échelons (+ 19,54€ nets / mois pour un temps complet)



**Ces avancées ne sont pas suffisantes et maintiennent les personnels AESH en situation de précarité.**







# CONFÉRENCE DE PRESSE DU 24 AOÛT 2023

## **Contact presse**

Nolwenn Clark / nolwenn.clark@snuipp.fr / 07 49 69 81 36

## **Salle de presse**

[https://www.snuipp.fr/press\\_publications](https://www.snuipp.fr/press_publications)

## **Site national**

<https://www.snuipp.fr>

## **Facebook**

<https://www.facebook.com/snuipp>

## **Tweeter**

@FSU\_SNUipp

## **Instagram**

<https://www.instagram.com/snuippfsu/>

