

Le SNUipp-FSU interpelle

Nathalie ARTHAUD

Nous n'avons aucune chance d'être en situation de présider ou de gérer un gouvernement sans une profonde mobilisation du monde du travail, travailleurs de l'éducation compris.

Toutes nos réponses s'inscrivent dans cette perspective. Car la volonté politique d'instruire et de cultiver au mieux les enfants et les jeunes ne suffit pas, il faut le rapport de force pour prélever sur les milliards de profits des capitalistes l'argent qui manque pour l'éducation, la santé, etc.

1) La baisse des effectifs au sein de toutes les classes est plébiscitée comme efficace à 99% pour améliorer les apprentissages des élèves et l'inclusion au sein de l'école.

Quel plan de recrutement et de construction de bâti scolaire allez-vous mettre en place au cours du prochain quinquennat pour permettre cette baisse ?

Il faut un plan massif de recrutement et de construction du bâti scolaire. Les 137 milliards de profits des seules entreprises du CAC 40 pour l'année 2021 permettrait par exemple de recruter 3,4 millions de personnes payées 2000 € net, ou de construire 43 000 écoles.

Ce serait aux personnels de l'éducation, avec l'aide des parents, de recenser démocratiquement les besoins, et d'établir ce plan sans volonté de faire des économies, donc tout le contraire de la gestion purement comptable des gouvernements précédents.

2) La hausse des salaires est la mesure prioritaire pour améliorer la situation professionnelle des personnels, en plus de la titularisation comme fonctionnaire pour les AESH.

Quels moyens budgétaires allez-vous y consacrer et sur quelles perspectives de revalorisation des grilles salariales vous engagez-vous ?

En partant là aussi des besoins des salariés, nous revendiquons un SMIC de 2000 € net, et des augmentations de salaires de plusieurs centaines d'euros au minimum, avec leur indexation sur les prix. Cela vaut pour les enseignants comme pour le personnel municipal ou les agents de service. Mais il faudra arracher de telles augmentations par les luttes collectives, elles ne tomberont pas d'en haut.

3) Le fonctionnement de l'école primaire est promis à un fort bouleversement, débuté avec la loi dite de « l'école de la confiance » et poursuivi avec la loi Rilhac. Pourtant les enseignant·es rejettent la mise en place d'un directeur·trice d'école comme « supérieur·e hiérarchique » à 85% et plébiscitent au contraire l'organisation actuelle de l'école avec le conseil des maître·sses animé par leur collègue directeur·trice « pair parmi ses pairs ».

Quelles organisation et fonctionnement de l'école promouvez-vous ?

"L'école de la confiance" à la sauce Blanquer se traduit dans les faits par la caporalisation de plus en plus grande des enseignants. Non seulement les directeurs d'école croulent sous les tâches administratives, mais on voudrait aussi leur imposer d'être le supérieur hiérarchique de leurs pairs, jusqu'à recruter leur équipe eux-mêmes ? Au contraire, les équipes scolaires doivent continuer de fonctionner collectivement, ce qui n'empêche nullement l'initiative et le dévouements personnels.

4) L'inclusion est jugée comme mal prise en compte par l'institution scolaire (96% des enseignant·es, 73% des AESH et 53% des français·es). Plusieurs mesures sont plébiscitées par les personnels pour y remédier : allègement des effectifs mais aussi maintien des structures d'accueil spécialisées, recrutement d'enseignant·es spécialisé·es, véritable statut pour les personnels AESH, formation, matériel pédagogique adapté...

Comment allez-vous améliorer l'inclusion scolaire pour que l'école publique puisse permettre à tous les élèves, dans un cadre collectif, d'avoir les outils d'accès aux savoirs et à la culture commune ?

Pour une inclusion véritable, il faut recruter, former et payer dignement les AESH. Et toutes celles qui subissent des temps partiels imposés doivent pouvoir travailler à temps plein, avec un salaire minimum de 2000 € net. Mais il faut également recruter des enseignants spécialisés en nombre, pour remplacer au moins ceux absorbés par le dédoublement de certaines classes en éducation prioritaire. C'est donc là aussi une question de moyens, y compris en structures d'accueil, et du nombre d'agents.

5) La loi de « transformation de la Fonction publique » a profondément modifié la façon dont les personnels sont affectés ou promus en en rendant opaques et illisibles les modalités. Pourtant les enseignant·es démontrent à 96% leur attachement à des règles équitables et transparentes de gestion des personnels (mouvement, promotion...) étudiées en commission paritaire avec leurs représentant·es élu·es.

Allez-vous abroger cette loi de « transformation de la Fonction publique » et revenir à une gestion équitable et transparente des carrières des personnels ?

Cette loi, comme bien d'autres, devrait être supprimée. La plupart des réformes ne sont au fond qu'une façon d'habiller les économies. Mais celle dite de « transformation de la fonction publique » pousse en plus dans un sens managérial, avec l'objectif affiché de gérer les personnels comme dans une entreprise. Il faut au contraire revenir à une gestion transparente des carrières et des personnels.