

L'Assemblée générale des enseignants du secteur Mosson porte trois revendications :

- Oui aux CP et CE1 à 12, mais non aux Postes à Exigences Particulières
- Non à la suppression de nombreux postes dans l'éducation nationale, y compris dans l'éducation prioritaire
- Halte à la violence institutionnelle

Les PEP (Postes à Exigences Particulières)

Notre concours nous permet d'enseigner de la TPS au CM2. Dès lors, pourquoi instaurer un PEP pour passer d'un enseignement dans une classe à 24 élèves à une classe de 12 élèves ?

Instaurer des PEP pour le dispositif des postes dédoublés en CP et CE1, c'est prétendre former des experts et par conséquent laisser supposer qu'il y a des classes et des enseignants de seconde zone... Les CE2 et le cycle 3 méritent également des effectifs réduits.

Puisque les remplaçants ne sont pas habilités, ils ne devraient pas pouvoir légalement prendre en main une classe à 12 élèves.

Avec les PEP, le conseil des maîtres ne peut plus organiser librement et décider la répartition des classes et des niveaux (suivis de cohortes, doubles niveaux...)

L'administration multiplie les postes particuliers pour lesquels elle contraint l'accès des enseignants à temps partiel.

L'administration multiplie les postes particuliers : les représentants du personnel ne peuvent plus exercer lors des commissions paritaires leur rôle de contrôle, de transparence et d'équité sur les avis rendus. Le clientélisme prend le pas sur le droit commun et le barème.

L'administration multiplie les postes particuliers : cela déstabilise la cohésion des équipes qui ont besoin d'être particulièrement soudées. C'est une logique de mise en concurrence et de division des personnels.

Déstabilisation des équipes enseignantes : ces nouvelles procédures impactent les règles du mouvement :

- Une fermeture de classe peut entraîner le départ d'un plus ancien dans l'équipe que le dernier arrivé sur un poste spécifique de CP-CE1.
- Un enseignant nommé à titre provisoire sur le dispositif « Postes dédoublés » va être titularisé définitivement avec une priorité absolue, aux dépens de tous ceux qui auraient pu y prétendre.

Tous les enseignants qui ne sont pas sur des supports de postes particuliers (PEP, PAP, CPC, direction) verront leur carrière ralentie par rapport aux autres (voir documents PPCR).

Les enseignants ont candidaté et participé à des entretiens sans connaître précisément les critères de sélection pour ces PEP.

L'instauration de deux types de supports de postes dans une même école incite des collègues à se positionner préventivement sur des postes dédoublés afin de ne pas risquer de mesure de carte scolaire sur les postes d'adjoints classiques.

La carte scolaire :

Dédoubler les CE1 en REP+ et les CP en REP à la rentrée 2018 mobilise 81 postes. 650 nouveaux élèves au moins entrent dans le département à la rentrée. Or Le Ministère de l'Education Nationale n'a budgétisé que 71 postes pour cette rentrée dans l'Hérault. Cela explique les fermetures de postes un peu partout, les non ouvertures, les ponctions sur les RASED et les remplaçants.

Contrairement aux effets d'annonces du gouvernement, la rentrée prochaine se fera à moyens constants : on a déshabillé Pierre pour habiller Paul.

Un recrutement insuffisant cumulé à la mise en place du dispositif « Postes dédoublés » va mécaniquement faire augmenter les effectifs des classes de CE2 et de cycle 3.

La situation des RASED s'aggrave : les enseignants du RASED perdent des postes et des locaux, y compris en éducation prioritaire.

La faible dotation en postes ajoutée au manque de recrutement par la voie du concours fait entrer de plus en plus de contractuels dans l'Education Nationale : comment maintenir une cohésion, un travail apaisé avec des collègues précaires, licenciables à volonté, non formés...

La mise en place du dispositif « Postes dédoublés » à marche forcée, a pesé sur les finances des mairies : pas de locaux disponibles ou aménagés, budget non prévu.

Halte à la violence institutionnelle :

Depuis le mois de mai 2017 et la mise en œuvre du dispositif « Postes dédoublés », les enseignants reçoivent de nombreuses injonctions et demandes de positionnement en urgence, sans aucun texte de cadrage. Les déclarations et affirmations de l'institution à ce propos sont le plus souvent orales, floues, et contradictoires. Est-ce une conception toute particulière de la bienveillance ?

Les fins de périodes sont souvent chargées pour les enseignants (livrets à remplir, projets à terminer, fatigue des enfants...) C'est généralement à ce moment-là que l'administration nous sollicite pour des décisions importantes au niveau professionnel (vie de l'école, cohésion d'équipe) et personnel (carrière, postes).

La multiplication des postes spécifiques nous fragilise dans notre professionnalité : le supérieur hiérarchique peut plus facilement faire pression sur le titulaire d'un poste soumis à candidature.

Le dialogue social qui devrait se dérouler lors des commissions et groupes de travail entre les représentants du personnel et l'institution est systématiquement reporté, ajourné, décalé, jusqu'à ce qu'il soit trop tard pour contester les décisions.

Appeler un dispositif « 100% de réussite », est-ce réaliste, ou plutôt culpabilisant pour l'enseignant de la classe ?

Voilà le constat amer que nous faisons depuis plusieurs mois maintenant. C'est tout cela qui nous pousse à l'action ; nous ne voulons pas être un département test pour la mise en place d'un management de l'Education Nationale.

Rendez-vous à l'Assemblée Générale du mardi 13 mars à 12h 15 à l'école James Joyce (Montpellier Ouest) ou à l'Assemblée Générale du 22 mars à 14h30 après la manifestation du matin (11h) à la Maison des Syndicats (local du Snuipp).

D'ici-là, faites circuler l'information, sur les boîtes personnelles et surtout pas académiques.