



## Pédagogie

## La méthode Blanquer

**Le tandem Blanquer-Dehaene impose sa méthode de lecture de A à Z. Que reste-t-il de notre liberté pédagogique ?**

**« Pour la première fois, s'avance, non masquée, l'idée d'une méthode officielle, préconisée, voire imposée par le ministre. On avance vers la négation totale de la liberté pédagogique. »**

La méthode de lecture préconisée par le ministre est construite par une IEN et trois CPC de Paris. Cette approche par graphèmes n'est guère différente des autres comme Taoki. C'est juste une **nouveauté théorique et factice qui n'a surtout aucun rapport avec la lecture**, non-mots, dictées de syllabes, etc.

La seule différence notable, c'est la remise en cause du mode de pensée reconnu (de Goigoux à Dehaene), qui distingue la « lecture » (c'est-à-dire *le déchiffrage*) de la compréhension (*c'est-à-dire*). Ce paradigme est erroné, car lire c'est comprendre et rien d'autre. Pour la première fois depuis le début du grand remplacement de la lecture par le déchiffrage, le manuel de cette méthode « officielle » est le premier à ne pas compter un volet « compréhension ». C'est donc tout à la fois très clair et très cynique, mais ça ne change pas grand-chose.

La seule différence entre toutes ces méthodes similaires reste la quantité de syllabique prônée. Mais, en réalité, au-delà de ce dosage, qui peut croire à une différence fondamentale ? La différence entre Goigoux et ce manuel, concernant la soi-disant liaison phonèmes/graphèmes et l'apprentissage de la soi-disant lecture, est aussi épaisse qu'un papier de cigarette. Donc, au

vrai, pas de quoi fouetter un chat.

La vraie nouveauté réside dans l'annonce de cette « nouvelle » méthode, qui recycle tout ce qui restait dans les vieux pots. Pour la première fois, s'avance non masquée, l'idée d'une méthode officielle, préconisée, voire imposée par le ministre. Pour la CGT Éduc'action, c'est là le principal problème. C'est une **nouvelle négation totale de la liberté pédagogique**.

C'est aussi une petite victoire des « anti-lecture » et tenant·es du syllabique maximal (soutenu·es par les différents ministères depuis De Robien...). C'est une étape décisive car avec la négation de la liberté pédagogique, c'est la négation de notre métier et une éventuelle transformation des enseignant·es en simples exécutant·es de protocoles décidés sans eux·elles, nous et imposés d'en haut.

**La CGT Éduc'action s'oppose fermement à l'idée d'une méthode officielle et imposée par le ministre.** Ni les enfants, ni les enseignant·es n'ont rien à y gagner.

**Jean Grimal**

## Métiers

## Fusion des corps d'inspection : que peut-on en penser ?

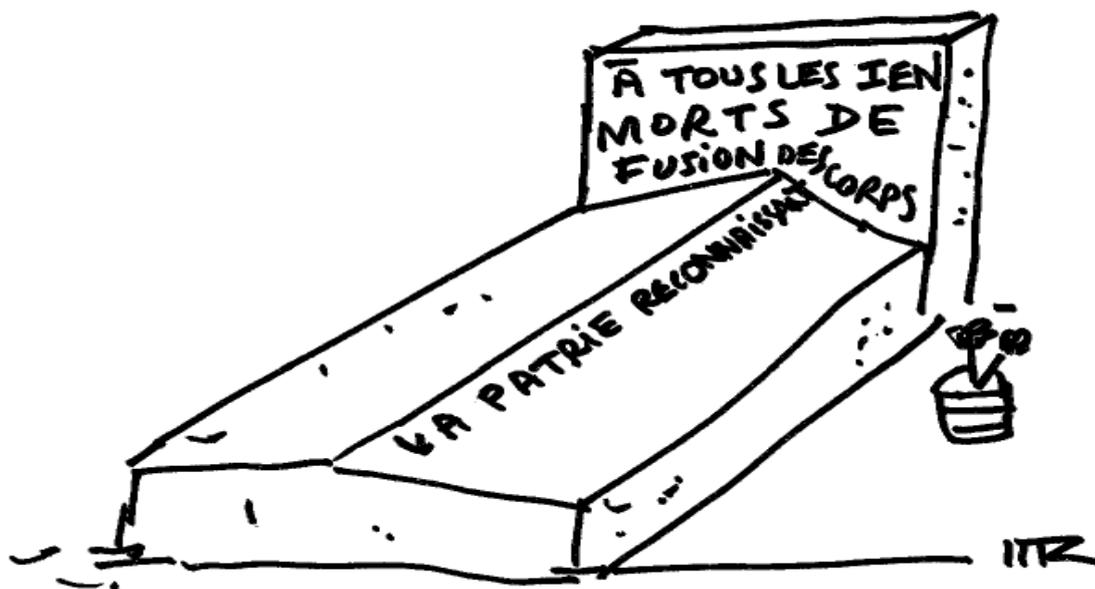
**Cette question correspond à une vieille revendication des IEN, de leurs syndicats (SIEN-UNSA et SNPI-FSU), mais elle resurgit aujourd'hui dans le débat par un autre biais. C'est la suite d'une discussion sur la revalorisation des traitements des IEN, en cours depuis 2018.**

Les IEN ont une rémunération essentiellement indemnitaire, qui fait que certaines nouvelles-elles IEN peuvent entrer dans le corps en ayant un indice supérieur à celui de la classe normale (comme par exemple les PE à la classe exceptionnelle). C'est l'effet du PPCR. Cela nécessitait donc, de la part des organisations syndicales, une refonte complète de la grille. La proposition issue des discussions satisfaisait les syndicats et le ministre Blanquer avait assuré que « Bercy » validerait cette nouvelle grille. Mais, arrivée en Comité Technique Ministériel, la grille proposée était toute autre, pas si différente de l'actuelle, et « Bercy »

avait refusé le résultat des négociations.

Évidemment, les syndicats ont remis sur le tapis cette question de la revalorisation. Et Bercy a fini par accepter à une condition : la fusion des corps.

**Ce qui est en jeu désormais, c'est la survie des IEN**, même si il-elles s'appellent autrement, et donc plus largement, des circonscriptions. Car le risque est grand que leurs fonctions soient mélangées et même transformées. La DGRH du ministère assure pour le moment que non et qu'une IPR d'Histoire-géographie ne pourra pas se retrouver IEN d'une circons-



(Suite page 4)

(Suite de la page 3)

cription premier degré. Mais peut-on décemment leur faire confiance ?

La scission se fait désormais parmi les IEN et leurs organisations représentatives. Certaines ne sont pas attachées au rôle de terrain des IEN et se voient bien dans un bureau comme conseiller·ère du recteur·trice ou du·de la DASEN. D'autres, au contraire, mettent en avant une exigence forte du maintien de la fonction dans le cadre actuel, et donc du maintien des circonscriptions.

Lors de la première mouture de la loi Blanquer, avec les EPSP, sortes de regroupement des écoles avec leur collègue de référence et un·e principal·e adjoint·e en charge du premier degré, la question de la disparition des IEN s'était déjà posée. La CGT Éduc'action n'est pas attachée en soi, au maintien des IEN. Elle propose même dans ses repères revendicatifs, leur disparition, mais dans un cadre totalement différent, celui d'une circonscription maintenue et gérée démocratiquement par les enseignant·es, dans laquelle il est donc évident de se passer d'un·e supérieur·e hiérarchique.

Mais dans la situation actuelle, quelque rancœur légitime que nous ayons contre tel·le ou tel·le **IEN, leur maintien est une double garantie** : celle du maintien de la structure territoriale des IEN, les circonscriptions, et celle

que les directeur·trices ne deviennent pas des supérieur·es hiérarchiques. Ou en tout cas, que ces dernier·ères ne décident pas seules sans se plier à l'avis du conseil des maître·sses. Mais le risque existe.

Les événements récents (la loi Rilhac, même enterrée dans l'œuf ou le laisser-faire des IEN pendant la période de la loi d'urgence « sanitaire ») ont montré que, si l'argument financier empêche un statut immédiat des directeur·trices d'école, le concept d'emploi fonctionnel semble prendre « le bon chemin », du point de vue du ministère et de certaines organisations syndicales, pour en finir avec l'organisation des écoles où le conseil des maître·sses a un rôle non négligeable. **Cet emploi fonctionnel permettrait aux directeur·trices de décider unilatéralement de pas mal de choses**, quel que soit l'avis de leurs collègues adjoint·es.

La fusion des corps d'inspection porte donc en elle ce risque. La CGT Éduc'action ne peut regarder ce processus qu'avec méfiance et ne restera pas passive.

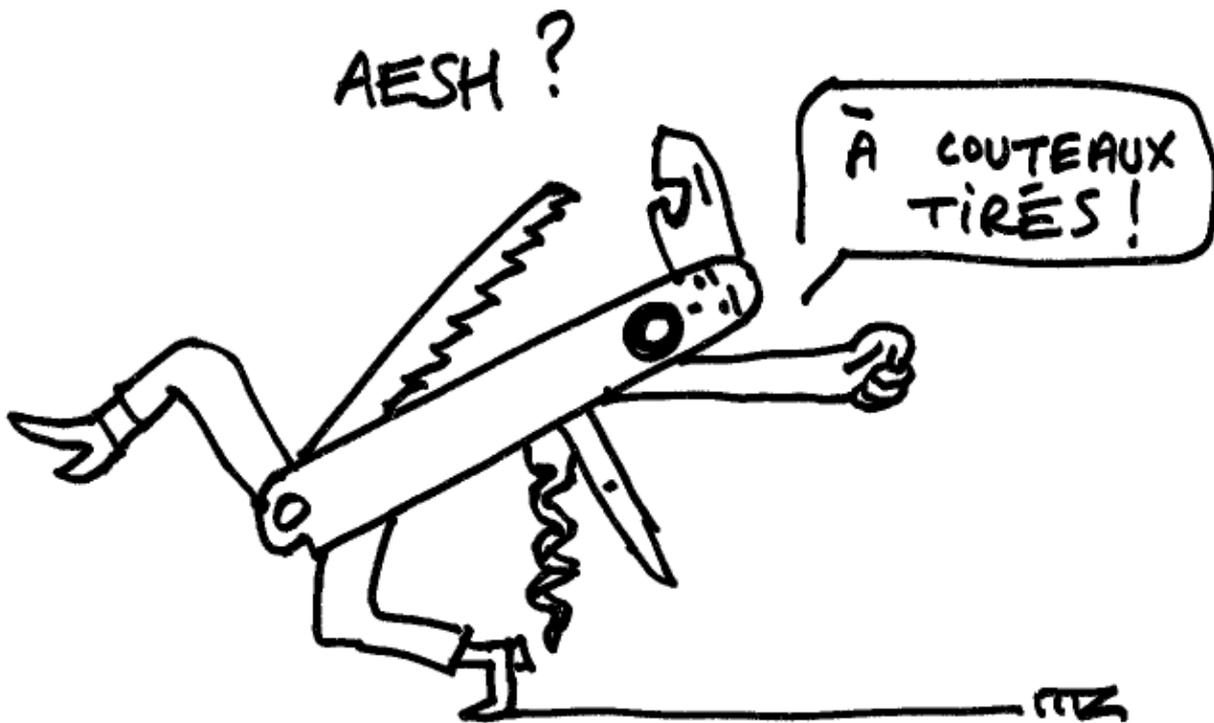
**Jean GRIMAL**

**« Dans la situation actuelle, le maintien des IEN est une double garantie : celle du maintien de la structure territoriale des IEN, les circonscriptions, et celle que les directeur·trices ne deviennent pas des supérieur·es. »**

## Métiers

**AESH : le ministère leur offre une cape d'invisibilité**

Elles-ils sont environ 110 000 AESH (Accompagnant·es d'Élèves en Situation de Handicap) à exercer une mission qui se trouve être à l'interface de l'élève, sa famille, l'enseignant·e et un·e intervenant·e. L'objectif est de répondre aux besoins d'adaptation permettant de faire progresser l'élève dans ses apprentissages.



Il est nécessaire de rappeler que la plupart des AESH, qui exercent un véritable métier, sont à temps partiels imposés, travaillant quotidiennement pour un salaire moyen de 750€ et dans des conditions dégradées, sans aucune reconnaissance ni financière ni en termes de qualifications.

La reprise de mai, la rentrée de septembre et celle de Toussaint se sont faites selon des protocoles sanitaires qui faisaient très peu référence aux protections de ces AESH. Ils ne prenaient pas non plus compte de la spécificité de l'accompagnement et donc de

gestes et postures propres à leur métier : pas de possibilité de travailler à distance des élèves accompagnés, difficultés pour certains élèves de porter le masque (en fonction de leur trouble)... Face à ces situations, quelles réponses ? Aucune ! Ah si, mais cynique... Dans certaines académies, les AESH ont permis le recyclage des fameux masques DIM pourtant retirés. Des masques inclusifs ont fini par arriver dans des écoles mais se sont parfois avérés inadaptés et défectueux.

(Suite page 6)

(Suite de la page 5)

**Le mépris et la mise en danger de ces personnels n'ont-ils donc plus aucune limite ?** Comment les autorités ayant la responsabilité de la santé et de la sécurité des personnels s'affranchissent-elles de leurs obligations ? La CGT Éduc'action invite les militant·es à accompagner les AESH dans l'écriture de fiches RSST et à exiger des enquêtes en direction de ces personnels.

La généralisation des PIALs (Pôles Inclusifs d'Accompagnement localisés) fragilise les conditions de travail par la multiplication des notifications mutualisées et l'extension des zones de travail. Cela fragilise également la situation financière de ces personnels qui sont très majoritairement des femmes avec des enfants à charge. Pour mémoire, le PIAL est un dispositif rattaché à un établissement (par exemple un collège) qui définit une zone d'intervention. Ils gèrent l'administration, les affectations et les emplois du temps des AESH au sein de leur périmètre ainsi que les heures de notifications des élèves. L'AESH, rattaché·e à un PIAL peut être amené·e à intervenir sur tous les établissements du secteur et pallier les besoins dans tout son périmètre.

Un seul constat : les conditions de travail des AESH se dégradent au sein des PIALs. Et celles et ceux qui refusent de les intégrer se retrouvent en procédure de licenciement, sans possibilité d'en discuter.

**« La généralisation des PIALs fragilise les conditions de travail et la situation financière des AESH. »**

### **PIALs, quels effets ?**

\* augmentation du nombre d'établissements d'affectation et du nombre d'élèves accompagnés = accompagnements saupoudrés ;

\* plusieurs AESH dans une même semaine pour un·e élève = un suivi non garanti ;

\* changements incessants d'emplois du temps ;

\* réduction des heures attribuées pour les accompagnements mutualisés sous prétexte de favoriser l'accès à l'autonomie des élèves ;

\* grignotage des heures attribuées aux élèves bénéficiant d'un accompagnement individualisé, (notamment quand l'AESH intervient pour plusieurs élèves dans une même classe) ;

\* non-respect des souhaits des AESH et non-prise en compte de leur profil qui permettrait pourtant des accompagnements ciblés ;

\* demande, ou même exigence des établissements via des pressions envers les AESH, d'utiliser les heures prévues au contrat pour des activités connexes hors présence élèves à des fins d'accompagnement ;

\* non-respect du cadre des missions des AESH à qui l'on demande de faire de l'administratif, de la vie scolaire, de la surveillance, de l'encadrement de groupes d'élèves, de l'aide aux apprentissages pour des élèves sans notification d'accompagnement, des tâches d'entretien des locaux, des classes...

(Suite page 7)

(Suite de la page 6)

### Alors, quelles revendications ?

\* un STATUT : un vrai métier reconnu par un statut de fonctionnaire d'État permettant aux personnels d'accompagnement de sortir de la précarité et d'assurer ce service et le droit à l'éducation de toutes. Les AESH ne doivent pas être des contractuelles à vie. Cela nécessite l'arrêt du recrutement de personnels non-titulaires et la titularisation de tous les personnels AESH sous statut de fonctionnaire cat. B, sans conditions de diplôme, de concours, ni de nationalité qu'ils et elles soient en CDD ou CDI ;

\* un SALAIRE : un recrutement avec un salaire de début de carrière d'1,4 fois le SMIC (la CGT revendique un SMIC à 1800€) ;

\* un NOMBRE DE POSTES conséquent : un recrutement de personnels AESH et APSH à la hauteur des besoins d'un accompagnement individualisé de toutes les élèves et personnels en situation de handicap notifiés ;

\* des BRIGADES DE REMPLACEMENT dans le cadre de ce statut ;

\* un TEMPS DE TRAVAIL : à temps plein et avec un salaire à 100% (24h d'accompagnement côte-à-côte élève et les heures de concertation, de préparation, de formation, de régulation) ;

\* une FORMATION professionnelle initiale qualifiante sous statut de fonctionnaire stagiaire (INSPE) de 24 mois.

**Elena BLOND**

*« Alléger :  
diminuer la  
matière, le  
contenu »*

# Le 4 février, ensemble, faisons entendre nos revendications !



## Paritarisme

## Un ministre autoritaire, une administration au diapason

Mépris, flicage, encadrement strict des pratiques, « dialogue social » de façade, décisions annoncées à la presse avant de le faire aux « partenaires sociaux »... C'est un aperçu rapide de la gouvernance Blanquer... Mais c'est aussi la réalité sur le terrain avec une administration qui se met au diapason et qui veille à ce que le « plan » officiel ne soit pas contredit.



Certain-es DASEN adoptent le virage autoritaire et idéologique mis en place par le système Blanquer. Plusieurs camarades font état de comportements insupportables avec une rupture totale de dialogue et de respect dans les instances. **Rien ni personne ne doit contredire le « plan » officiel.**

La situation sanitaire inédite a un effet loupe sur la posture certainement imposée par le ministre à ses représentant-es locaux-ales. Il ne s'agit pas de maladresses

mais bien d'une stratégie calculée et organisée par les services rapprochés de Blanquer. Cela amène entre autre à ignorer le « dialogue social » et les organisations syndicales (et certaines plus que d'autres...). C'est la suite logique de la destruction programmée du paritarisme, du contrôle et de la veille des carrières des personnels.

Concrètement sur le terrain, lors des échanges avec l'administration, des questions

(Suite page 9)

(Suite de la page 8)

restent ignorées ou font l'objet de réponses lapidaires avec des éléments de langage pouvant être « copiés-collés » à l'infini et évacuant tout sujet de discussion. Les différents protocoles sanitaires et leur mise en œuvre ont souvent servi de « bouclier » face à des questions, problèmes d'application ou dysfonctionnements. *Circulez, il n'y a rien à voir, le protocole est là avec des mesures claires. Restez avec vos incertitudes et bricolez sur le terrain !* Cette méthode oblige malheureusement trop souvent les personnels, directeur-trices ou non, à s'organiser et se débrouiller seuls.

Pire, lors de réunions d'instance, le comportement de certaines DASEN à l'égard des représentant·es syndicaux·ales est **à la limite du respect** avec des réponses méprisantes ou des interruptions lors des interventions. Ces relations tendues sur-

viennent souvent lors de longues réunions où les réponses de l'administration sont tronquées ou approximatives (et c'est peu dire...).

Dans l'Allier, une intersyndicale (CGT Educ'action, SUD Éducation, FSU, SE-Unsa et FNEC FP-FO) a adressé une lettre ouverte et convoqué une conférence de presse pour dénoncer le comportement de la DASEN. Cette dernière a alors reçu les organisations syndicales et a convenu de « méthodes » et de règles d'échanges, avec notamment une audience toutes les 3 semaines.

**Le développement de ce climat délétère accroît la défiance des personnels à l'égard de leur administration.** Plus de transparence, ni respect, ni reconnaissance de la réalité vécue. C'est donc cela *l'École de la confiance* Blanquer.

**Elena BLOND**

**« Plus aucune transparence, ni respect, ni reconnaissance de la réalité vécue. C'est donc cela l'École de la confiance Blanquer. »**

En



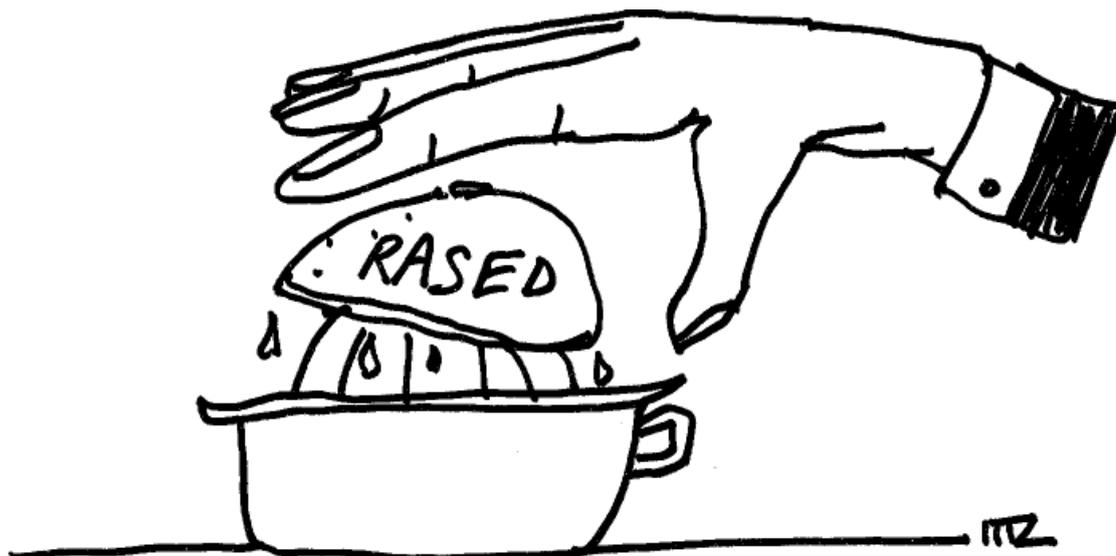
**déconfinons les luttes**

**Je commence bien l'année : je me syndique ! (voir en dernière page)**

## RASED

## Audience du collectif national RASED au ministère ou comment se moquer du monde

Une délégation du collectif national RASED a été auditionnée en visioconférence le mercredi 25 novembre dernier et le résultat est alarmant.



Nous avons été reçues par des personnes qui ne sont ni les plus compétentes dans le domaine de l'enseignement adapté, ni en position de décider quoi que ce soit : sous-directrice, adjointe et cheffe de bureau, leurs tâches principales sont généralistes, autour du handicap ou du mouvement. La conseillère sociale du ministre qui devait nous recevoir, est arrivée cinq minutes avant la fin... Respect et intérêt...

Nous avons préparé cinq points et n'avons eu de réponse sur aucun.

Nous avons évoqué le respect des missions des enseignantes de RASED, et, en particulier, le fait de ne pas les solliciter pour effectuer des remplacements en classe. On nous a répondu que ce

sont des dysfonctionnements locaux. Mais comme les échos venaient de plus d'une vingtaine de départements, nous sommes en droit de nous demander s'il n'y a pas eu comme une forme de connexion. Nous avons ensuite évoqué l'importance des métiers du RASED dans une École largement perturbée par le confinement et la reprise à la carte. La privation de plus de trois mois d'École a rendu encore plus nécessaire l'aide de l'enseignement adapté. Nous avons été écoutées très poliment.

Concernant les postes, impossible d'avoir quelque information que ce soit. Concernant l'accès à la formation, c'est la même réponse,

(Suite page 11)

(Suite de la page 10)

rien, nada. Les inquiétudes sur la fusion des formations E et G ici et là, la disparition des rééducateur·trices dans certaines académies, la formation tout handicap oubliant l'enseignement adapté, n'ont pas donné lieu à des explications.

Cette question du « tout handicap » a aussi fait l'objet d'un point particulier de discussion. Alors que nous parlions du besoin des enfants de plus de RASED, l'adjointe à l'école inclusive nous a répondu en parlant des PIALs. Nous lui avons rappelé que **le PIAL, c'est du handicap, et le RASED de la grande difficulté scolaire...** donc pas la même chose. Silence... C'est significatif. Tout est dans le mélange des genres et le tout handicap fait son chemin. D'ailleurs aucune des trois intervenantes du ministère n'a évoqué la grande difficulté scolaire.

Enfin, le dernier point abordé fut le pôle ressource. Bien

qu'il nous ait été assuré que le pôle ressource était ce que nous souhaitons, dans la réalité, il n'en est souvent rien. Les IEN l'utilisent comme staff de conseiller·ères, ce sont elles et eux qui décident et, peu à peu, font glisser les personnels RASED hors de leur fonction d'acteur·trices de terrain auprès des élèves. Sur ce point précis, nous avons obtenu un mini engagement. Le ministère, ayant entendu ces disparités, fera le nécessaire en ce sens.

J'ai participé à nombre de réunions au ministère depuis 2012. Souvent j'ai pensé qu'on me prenait, et la CGT avec moi, comme quantité négligeable. J'ai parfois pensé, depuis Blanquer, que finalement, nous n'étions pas moins considérées que les organisations majoritaires, SNUipp et SE. Mais je n'ai jamais vécu **un tel déni, un tel manque d'écoute.**

**Un irrespect total.**

Jean GRIMAL



## Recrutements :

pendant la crise,

la saignée se poursuit...

Alors que la crise sanitaire a souligné le manque cruel de personnels dans les écoles et l'importance d'instaurer un plan d'urgence dans l'Éducation nationale, le ministre vient de publier les premiers chiffres de recrutement 2021. Et **les nouvelles ne sont pas bonnes...**

Dans le premier degré, avec 9 890 postes tous concours confondus, c'est un nouveau recul annoncé par rapport à 2020 (10 790 postes) et 2019 (11 193 postes). Pour l'heure, nous n'avons pas encore de vision globale des répartitions académiques, mais nous constatons que les engagements gouvernementaux de faire de l'École et du premier degré une priorité ne tiennent pas face à la réalité des chiffres.

Nous rappelons qu'il y a urgence à recruter massivement des personnels statutaires formés afin que toutes les classes soient pourvues en enseignant·es, que les capacités de remplacement soient largement améliorées et que les décharges de direction soient augmentées. D'ailleurs, nous demanderons des précisions sur l'engagement ministériel de créer 1500 ETP pour les directions d'écoles afin de savoir si ces postes sont inclus ou non dans les 9 890 créations 2021. Cela aura des incidences certaines sur les réalités de terrain...

La CGT Éduc'action considère que la légère chute démographique était l'occasion d'améliorer sensiblement les conditions d'étude des élèves et de travail des enseignant·es en recrutant fortement pour diminuer significativement les effectifs par classes. Il y a urgence à le faire et à renforcer la formation des personnels. Une nouvelle occasion perdue par ce ministre qui mise, plus que jamais, sur **une précarisation des personnels et un recours toujours plus accru aux contractuel·les.**



Retrouvez-nous sur Internet :

<http://www.cgteduc.fr/>

[http://  
cgteducation1d.ouvaton.org/](http://cgteducation1d.ouvaton.org/)

Jérôme SINOT



À remettre à un·e militant·e CGT ou à renvoyer à l'adresse ci-dessous  
CGT Éduc'action 263, rue de Paris Case 549 93515 MONTREUIL cedex

Je souhaite :  prendre contact  me syndiquer

Nom (Mme, M.) ..... Prénom .....

Adresse personnelle .....

Code postal ..... Localité .....

Tél ..... Mél ..... @ .....

Département d'exercice : .....

Pour me syndiquer en ligne, je clique [ici](#).