

Chèr·e collègue,

Tu arrives dans le monde de l'éducation(1) et tu n'es que joie face à cette perspective. Tu jouis de la satisfaction d'avoir réussi LE concours et tu te plonges avec jubilation dans les lectures professionnelles et la préparation des cours.

Mais, à mesure que l'échéance approche (ta première rentrée, enfin!) et que le rêve va devenir réalité, tu dois éprouver bien des inquiétudes face aux sombres échos du monde éducatif qui te parviennent depuis plusieurs années.

Médias, réseaux sociaux, discours des collègues, réunions de famille ou entre amis, succession de lois délétères, répressions de celles et ceux qui les contestent (2) , etc. : tout ceci noircit ton horizon... et c'est en même temps tellement éloigné de tes préoccupations immédiates !

“

« Préparer mes cours, m'occuper des élèves, transmettre les savoirs, développer les compétences, respecter les programmes, satisfaire direction et inspection, ou tout au moins ne pas me faire remarquer. Voilà de quoi faire, pour commencer ».

Cela est vrai, et les conseils d'enseignant·es aguerris·es ou de formateurs·rices qui fleurissent à l'occasion de la rentrée ne te contredisent pas : comment gérer sa classe, quelle progression pour tel niveau, quels supports, comment travailler en groupe, quelle transposition didactique, quels manuels, quel journal de bord, comment remplir son cahier de texte... ? D'emblée, l'entrée dans le métier, qu'elle soit institutionnelle ou guidée par des pair·es, est dépolitisée, cantonnée à ses aspects techniques, parfois pédagogiques. Et, d'une certaine manière, on ne peut que le déplorer.

Évidemment, il n'est pas question de nier l'importance et la pertinence de ces questionnements, qui nourrissent et orientent nos pratiques quotidiennes avec les élèves, mais il me semble qu'ils ne dessinent qu'une vision tronquée de l'enseignement, qui est tellement plus que cela !

“

Selon les modèles que nous avons eus ou la manière dont nous avons été formé·es, nous avons tendance, et c'est normal, à fonctionner par mimétisme et nous pouvons de ce fait enseigner des années, parfois même toute une carrière, sans prendre conscience des dimensions éthiques, sociales, politiques, et collectives de notre métier. Des dimensions qui lui donnent pourtant toute sa force, et tout son sens, et c'est de ça que j'avais envie de te parler aujourd'hui.

****Enseigner, c'est politique !**

De façon consciente ou inconsciente, nous participons à un projet politique en travaillant comme enseignant·es. L'enjeu est de savoir comprendre lequel.

Au cours de mes 18 années d'enseignement, je me suis trop souvent aperçue que peu de collègues prennent en compte les enjeux sociaux et politiques présents au quotidien, à l'échelle de la classe, et au-delà.

Ou bien ces aspects sont oubliés, noyés par les prétendues urgences bien pratiques dans lesquelles l'institution nous enferme, ou bien ils paraissent hors d'atteinte, loin de nos possibilités d'action, ou bien encore, ils sont rejetés, considérés comme malvenus dans une « institution-sanctuaire », où les jeunes - et par conséquent les adultes qui y travaillent - devraient être à l'abri de ces préoccupations perçues alors comme tabous, pour ne pas dire nuisibles à l'éducation !

Ces différentes postures ont une origine, individuelle ou socialement construite. Moi-même, comme tant d'autres, j'ai été très vite assommée et d'une certaine manière engourdie, aliénée, par la préparation intensive du concours, puis par les discours de formatage des IUFM/Espé/Inspe ou des inspections et l'accompagnement strictement didactique de mes collègues plus expérimenté·es, et enfin écrasée par la masse de travail pour élaborer mes cours les premières années (3). En bonne élève que j'avais fini par devenir malgré les empêchements sociaux, je me suis laissée séduire par le mythe de la réussite individuelle, du fameux « quand on veut on peut », ou du « il suffit de..., on leur donne tout pour réussir ». Formules que tu entendras encore souvent, même chez les plus ancien·es... J'étais bien loin de construire, d'imaginer même, une vision globale et critique du système éducatif, de comprendre qu'il était à l'image des carences de la société mais qu'en même temps il pouvait, et heureusement !, constituer un espace de conscientisation et de transformation pour tou·tes, y compris les personnels.

“

Et pourtant... j'aurais aimé que, dès le début de ma carrière, on me rappelle que si j'avais choisi de devenir prof, ce n'était pas pour transmettre le goût de ma discipline et reproduire le système tel qu'il était, mais pour ouvrir les perspectives d'avenir des élèves les plus discriminé·es et les plus relégué·es, pour faire en sorte que la société évolue, soit plus juste, inclusive et égalitaire.

J'aurais aimé que l'on m'aide à prendre conscience qu'enseigner est un tout : des cours à préparer, des élèves, des relations interpersonnelles, mais aussi des choix de constitution de classe, d'options à diffuser dans l'établissement, un travail en équipe élargie... J'aurais aimé saisir plus rapidement l'importance de l'engagement pédagogique et/ou syndical, parce qu'enseigner demande de prendre position pédagogiquement, politiquement et socialement, de ne pas détourner le regard sur ce qui vient de l'extérieur mais imprègne l'école, qu'on le veuille ou non.

J'aurais aimé aussi que soit plus fréquemment et ouvertement défendue l'idée selon laquelle nous ne travaillons pas avec les z'élèves, mais avec des élèves, des êtres faits de chair, de vie, d'héritages, d'expériences sociales, de désirs, mais également de peurs, de préjugés, de conditionnements. Que, par conséquent, nous ne sommes pas là seulement pour transmettre des savoirs, mais aussi pour entendre ces jeunes, pour prendre acte de leur existence et de leurs parcours divers, parfois chaotiques et douloureux, souvent instables.

J'ai enseigné quelques années - trop ! - avant de réaliser que nous ne pouvons pas nous satisfaire de ce qui se passe entre les quatre murs de notre salle de classe, avec les dizaines, voire les centaines d'élèves que nous avons en responsabilité chaque année, que ce qui se passe hors les murs doit faire

l'objet de notre attention, de notre regard critique. J'ai réalisé que nous ne devons pas nous contenter de subir les injonctions politico-administratives, et que nous avons au contraire le pouvoir de les orienter, de les subvertir, ou de les combattre.

“

J'ai mis du temps à comprendre, également, que les choix que nous faisons, individuellement ou à l'échelle des établissements, ont un sens et une portée politique et sociale, disent nos accords et nos désaccords en matière de choix éducatifs, entérinent ou contrecarrent des décisions ministérielles, donnent lieu à des interprétations - heureuses ou malheureuses - par les élèves, les familles, la société ou les représentant·es de l'institution.

Il m'a aussi fallu de nombreux échanges, rencontres, lectures, débats et déceptions, parfois même des conflits douloureux, pour m'apercevoir que la gestion des personnels était organisée de manière à enrayer le plus possible toute réflexion critique, toute velléité de rébellion, par un système d'évaluation, de punition ou de récompense très pernicieux pour les personnels, allié à une cadence de travail devenue de plus en plus écrasante, au fil des réformes et des coupes budgétaires.

Alors, chère collègue qui arrives, le plaisir d'enseigner, oui, bien sûr et heureusement, mais la vigilance également !

****Le mirage de la carotte...**

Prenons l'exemple des heures supplémentaires et des missions particulières dans les établissements du second degré.

Nombreux sont les personnels de l'Éducation qui, aujourd'hui, affirment que les salaires de base sont insuffisants. Toi-même, tu le sais déjà. Et pourtant, tu le constateras rapidement, rares sont les personnels qui passent de la doléance à l'action, sans attendre d'être à la retraite pour le faire (4).

Trop d'entre eux/elles s'engouffrent dans le piège des heures supplémentaires qui leur permettent d'augmenter leur niveau de vie quasi instantanément, mais peu envisagent les conséquences à l'échelle de l'institution, à l'échelle collective : diminution des recrutements, augmentation du temps de service obligatoire pour tou·tes, pressions sur les enseignant·es qui refuseraient d'en faire autant, inégalités entre les personnels (les professeur·es des écoles, par leur statut, ne peuvent pas en faire). Ces heures supplémentaires apparaissent même comme une valorisation individuelle, une reconnaissance du travail accompli, comme si les missions quotidiennes n'étaient pas suffisantes. Cela permet surtout de faire oublier que la source du problème est le niveau de salaire insuffisant et d'empêcher ainsi la contestation et l'engagement dans des actions de revendication collectives, chacun·e étant finalement apaisé·e, individuellement, par le montant au bas de la fiche de paie, cumul du salaire de base et des heures supplémentaires.

“

A partir de là, il est si facile ne pas (vouloir) voir l'intérêt de lutter pour des revalorisations salariales pérennes. Le « quand on veut on peut » revient ici avec force, brise l'esprit collectif. Le très sarkoziste « travailler plus pour gagner plus » semble emporter de l'adhésion et construit des carrières basées sur l'individualisme, voire la compétition. « Travaillez plus, pour que d'autres ne travaillent pas », pourrait-on dire aussi aux collègues de manière provocatrice, mais lucide.

Il en va de même avec les fameuses « Indemnités pour Missions Particulières » (5) accordées à une pincée d'enseignant·es dans chaque établissement : référent·e culture ou numérique, coordination de discipline, organisation de voyage..., comme s'il fallait structurer les équipes entre celles et ceux qui en font plus, et celles et ceux qui se « contenteraient » de faire... leur travail ! C'est ainsi que l'on introduit, de nouveau, des différences de salaire, au prix d'une charge de travail supplémentaire, ou à la faveur d'un copinage non moins dérangeant. En effet, si les IMP peuvent parfois - rarement - être discutées en plénière, résulter d'un choix d'équipe, le plus souvent elles sont attribuées par le/la chef·fe d'établissement, qui démarche certains personnels selon des critères plus que flous, voire contestables (compétences ? Sociabilité ? Proximité avec la direction ? Docilité ?...)

Tout ceci, personne ne t'en parle quand tu débutes ta carrière. Pire, certain·es des collègues qui y trouvent leur compte en terme de salaire et de pseudo-reconnaissance professionnelle se font même les promoteurs·rices de ce système individualiste et inégalitaire, qui introduit la concurrence au sein même des équipes, et encouragent les nouveaux et nouvelles à y participer.

C'est bien vite oublier qu'à côté, ce sont toujours les plus fragiles qui pâtissent du gel des salaires (6). Les AESH, les collègues à temps partiels, les familles monoparentales ne pouvant assumer une charge de travail supplémentaire ... ressentent d'autant plus leur isolement et peuvent nourrir de la rancœur devant le nombre parfois indécent d'heures supplémentaires prises par certain·es collègues (jusqu'à 8 à 10h par semaine, véridique !, soit plus de 1000 à 2000 euros par mois selon le statut).

On voit bien comment les choix individuels, que, naïvement, l'on voudrait privés, se répercutent sur l'équipe.

****La réalité du bâton !**

Tu as sans doute aussi entendu parler du très médiatique #pasdevague de 2018, qui avait mis en lumière la volonté des différents échelons hiérarchiques de l'Éducation nationale de passer sous silence les difficultés rencontrées par les personnels, jusqu'au ministère et son fameux article 1 de la loi « Pour une école de la confiance » (7).

Au quotidien, le musellement des personnels prend différentes formes : des pressions hiérarchiques à l'autocensure des collègues craignant pour leurs conditions de travail (emploi du temps, salle, matériel... - ces petits riens qui, pourtant, aident à tenir !).

Ne pas se faire remarquer, ne pas contester les injustices envers un·e élève ou un·e collègue, ne pas signer de pétition. Attendre que l'orage passe, que les réformes se tassent, que l'équipe de direction change - ça ira mieux avec le/la prochain·e ! Au mieux en nous lamentant en petits comités, au pire en serrant les dents chacun·e dans notre coin, ou encore en tenant de grands discours politiques dans l'attente de la prochaine échéance électorale, censée tout améliorer.

Critiquer, mais pas ouvertement, surtout pas. Tout cela, parce que nous avons peur, parfois à tort mais souvent à raison, que cela ne nuise à nos projets de sortie, de voyage, que les besoins budgétaires que nous faisons remonter ne soient pas satisfaits, que nos formations ne soient pas validées par la direction, parfois même que les collègues de notre équipe ne nous rejettent en raison

de paroles discordantes qui viennent enrayer un train-train parfois confortable où l'on préfère garder ses œillères.

“

Tu rencontreras aussi nombre de collègues contractuel·les et d'AESH, plus fortement violenté·es encore par les pressions hiérarchiques conditionnant la reconduction de leur contrat non pas à l'aune de leur seule compétence professionnelle, mais à la qualité de leur silence et de leur invisibilisation. Toi-même, tu te sentiras tiraillé·e sous la menace de la non-titularisation. Le dressage des personnels, cela commence très tôt...

Ce qu'on valorise aussi dans l'Éducation nationale, de plus en plus, c'est la fragmentation en petites équipes qui se sentent élues, « choyées » pour utiliser un terme entendu cette année : les profs principaux d'un côté, les référent·es numériques de l'autre, celles et ceux qui s'occupent de la culture, de l'orientation... De moins en moins réunie de façon collégiale et élargie (pas seulement entre profs!), l'équipe se dissout en différents paliers décisionnaires dont on exclut trop de personnels...

En tant que nouvel·e arrivant·e, tu auras sans doute le « privilège » d'être reçu·e par la direction, en entretien individuel. Pour mieux t'amadouer ou... t'intimider ! Déjà, on t'orientera vers telle équipe adoubee par la direction, et on te mettra en garde contre tel·le collègue. D'aucun·es oseront même te dissuader de fréquenter les syndicalistes, présenté·es comme de dangereux personnages (témoignage d'une collègue cette année!).

Ainsi donc, que ce soit du fait des satisfactions ou des peurs individuelles, trop souvent entretenues par les hiérarchies, tout ceci vient fracturer le collectif alors que c'est là le seul recours qui te permettra de te sentir assez fort·e pour exprimer tes désaccords, mettre des limites, défendre les collègues en difficulté, œuvrer pour des changements éducatifs.

“

Comme le disait le psychanalyste Jean Oury, « le collectif, c'est une machine à désaliéner ». Croire que le silence individuel permet de se protéger est un leurre, une soumission à l'autoritarisme et, d'une certaine manière, un cautionnement de son exercice.

****La pédagogie, c'est politique !**

Passons maintenant aux choix pédagogiques qui nous sont laissés, à travers deux exemples élémentaires et concrets, rarement questionnés, et qui engagent pourtant l'établissement dans son ensemble : la constitution des classes et les sorties et voyages scolaires.

Toi qui arrives pour ta première rentrée, tu ignores en effet quels choix ont été opérés pour constituer les classes que tu auras en charge... tes premières classes !

En réalité, lorsque nous faisons les classes, se posent des questions plus pragmatiques et techniques

qu'éthiques : équilibre entre les filles et les garçons, proportion d'élèves en difficulté, de très bon niveau, ou au comportement problématique ; accueil des élèves en situation de handicap ou primo-arrivant-es ; élèves à séparer ; demandes particulières des familles... et avec tout cela, les fameuses options ou projets de classe pour lesquels, trop souvent, les élèves sont sélectionné-es en fonction de leurs résultats scolaires si ce n'est en fonction de leur comportement. C'est ainsi que, des classes à options, nous glissons pernicieusement vers les classes de niveau et parfois même vers des classes classistes, quand on sait quelles familles choisissent majoritairement ces options et pourquoi certaines, de leur aveu même, le font.

En effet, ne faisons pas preuve de fausse naïveté : nous ne trompons personne, ni nous, ni les élèves, ni les familles ! Tous et toutes, nous savons que la 5e3 comme la 3e3 sont « de tel niveau », que nous n'aurons pas de problème avec les 6e1 ou les 4e2, qu'en revanche, l'année va être éreintante avec les 5 et les 6. Les élèves sont ainsi catégorisé-es, presque enfermés-es (par nous-mêmes !), d'année en année, sans que cela ne soit ni analysé ni remis en question par les équipes.

Quelle image ne donnons-nous pas de notre établissement, lorsque nous laissons perdurer ces choix qui touchent l'ensemble des élèves et alimentent un déterminisme social et scolaire connu de toutes !

Il en va de même pour les sorties et voyages scolaires : évidemment, des choix pédagogiques président à l'organisation de ces moments privilégiés, des collègues donnent de leur temps et de leur énergie, considérables tu le verras, pour mettre en place ces projets qui constituent un aboutissement, une perspective, un bol d'air.

Mais nous demandons-nous seulement, ne serait-ce qu'en fin d'année, en guise de bilan réflexif, qui bénéficient de ces sorties et ces voyages ? Faisons-nous seulement des estimations pour savoir quel-les élèves en ont profité une fois, deux fois, cinq fois... zéro fois ! au cours de leur passage dans notre établissement ?

Là encore, la politique locale joue un rôle central et on ne peut que déplorer que des équipes de direction favorisent majoritairement les projets tape-à-l'œil, qui ne touchent qu'une minorité des élèves (hellénistes, germanistes, par exemple), au détriment d'une majorité. Assurément, un voyage en Grèce donne une image plus clinquante et élitiste de l'établissement qu'une sortie au musée du coin.

Question de choix, question de priorité, question de comm'...

Mais alors, faudrait-il pour autant bannir les options ou les voyages « exceptionnels » qui ne concernent qu'une petite portion des élèves ?

La question à se poser serait plutôt de savoir s'il est juste que des voyages ou des enseignements ne soient réservés, sciemment et volontairement, qu'à une partie des élèves... Dans le système actuel, sont favorisé-es les élèves déjà perçus-es, à tort ou à raison, comme protégés-es dans leur classe, et sont lésés-es celles et ceux qui se savent déjà dans des classes faibles, ou agitées, ou qui n'avancent pas..., et qui voient dans ces voyages et sorties scolaires une nouvelle illustration de leur relégation.

“

Voilà donc : on ne nous le dit jamais, mais on voit bien à quel point les choix pédagogiques d'établissement alimentent des orientations politiques qui peuvent ou maintenir les inégalités, ou les accentuer, ou les combattre. Les préoccupations techniques, financières, pratiques ont leur importance, certes, mais les questionnements éthiques, politiques, sociaux n'en ont pas moins et devraient même, selon moi, primer.

****Parler, débattre, nous confronter, dans nos singularités, pour agir collectivement**

Mais pour prendre conscience de la portée de nos décisions collectives, des effets délétères du neo-management dans les établissements ou de la perversité des heures supplémentaires, encore faut-il avoir du temps, des espaces et des occasions pour nous rencontrer entre collègues, pour échanger, questionner, débattre, exprimer nos accords comme nos désaccords. Car, lorsque chacun·e décide de privilégier la neutralité, d'adopter la politique de l'autruche, d'étouffer ses opinions sous prétexte d'éviter le conflit, le travail d'équipe ne peut pas fonctionner de manière pérenne, ni s'attaquer à des questions éducatives de fond. Il n'est pas de collectif, semble-t-il, sans acceptation de la conflictualité.

Encore faut-il, également, oser aborder la pédagogie autrement que par le seul biais des élèves problématiques, de l'autorité, du choix du manuel scolaire ou de l'application la plus favorable à l'enseignement à distance, parvenir à sortir de l'urgence quotidienne, celle des relations conflictuelles avec les familles, des tensions avec la direction, de l'organisation de devoirs communs.

Il n'est pas question d'évacuer ces préoccupations, qui ont leur importance comme je l'ai déjà dit, mais il s'agit d'oser parler politique, réformes, niveaux de vie, inégalités sociales, sexisme, racisme dans l'éducation, vision de l'éducation et, par là, vision de la société.

On nous le dit pourtant souvent : enseigner, c'est travailler collectivement. Mais pour qu'un collectif de travail existe, il ne suffit pas d'avoir des classes en commun, de sillonner les mêmes couloirs, de partager la même machine à café.

Il faut pour cela dialoguer, se retrouver et/ou s'opposer autour de projets, de valeurs, de pratiques... tout ce qui crée une histoire d'établissement commune, un collectif qui existe sur la durée dans ses différences, et qui sait aussi se rassembler lorsqu'il s'agit de défendre une éducation digne pour toutes et pour tous, ou de lutter pour de meilleures conditions de travail.

****S'ouvrir, se nourrir au contact des autres**

“

C'est là l'occasion de reparler de ces peu recommandables syndicalistes – dont je fais partie ! – contre lesquelles on te mettra en garde : elles et ils te convieront sans doute à la 1ère réunion d'information syndicale de l'année. Peut-être ne sauras-tu pas trop comment te positionner, si tu peux y assister, si la hiérarchie ne va pas grincer des dents, si les parents ne vont pas sauter au plafond...

Sache que participer à ces réunions est un droit pour tout·e salarié·e, que cela se fait sur ton temps de travail, sans retrait de salaire. C'est lors de ces réunions, entre autres, que tu trouveras des informations précises et concrètes, mais pas seulement sur ta carrière et tes mutations (ne réduisons pas le syndicalisme à du service!) : c'est aussi un espace de critique, d'engagement et de réflexion sur le système éducatif comme sur la société. Là où peuvent se décider les mouvements de résistance contre des réformes inadaptées, là où peuvent se construire des projets visant plus de

justice et d'inclusion dans l'établissement, là où les échanges peuvent se faire à bâtons rompus, avec tous les personnels de l'établissement, sans la surveillance des équipes de direction. Là où on te donnera des informations sur tes droits, tous tes droits, sans les manipuler, sans les affaiblir comme peuvent le faire les représentant·es de la hiérarchie.

Sache que les syndicats organisent également des stages de formation sur différents sujets, syndicaux et/ou pédagogiques. Tu as droit à 12 journées de formation syndicale par an, sur ton temps de travail, sans perte de salaire, que tu sois adhérent·e ou non : utilise-les, c'est un droit à faire vivre et la hiérarchie ne peut pas te le refuser (même si elle essaie parfois...).

Il existe encore bien d'autres espaces de parole et d'échanges réflexifs et dynamisants : les collectifs (Questions de classe(s), Lettres vives, Aggiornamento, le réseau des Pédagogies radicales, SES&Emancipation, SVT-Egalité...), les associations pédagogiques militantes (Icem-pédagogie Freinet, le GFEN, les Cahiers pédagogiques...).

Y participer, lire et construire les échanges et les réflexions, nous questionner sur le sens de notre métier, sur la portée de nos actions, sur les perspectives pédagogiques et/ou militantes communes, tout cela constitue une véritable respiration, permet de prendre une distance critique salutaire dans un contexte où tout nous est présenté comme urgent et comme incontestable, où beaucoup cherchent à nous écraser et à nous faire taire.

“

Observe ces collectifs, tâtonne pour trouver l'espace qui te conviendra, parles-en à tes collègues pour leur ouvrir des perspectives. Car, tu as beau débiter, tu as sans nul doute beaucoup à nous apporter, dans plein de domaines, et on a hâte !

Telle était donc la contribution que je voulais apporter, de manière dissonante sans doute, aux traditionnels textes d'accueil de nos tant attendu·es nouvelles et nouveaux collègues !

[/Jacqueline Triguel/]

Pour aller plus loin, quelques conseils de lecture de nos ami·es:

<https://www.questionsdeclasses.org/?A-toi-qui-nous-rejoins-dans-l-education-Quelques-conseils-de-lecture>

(1) Bien qu'écrit de mon point de vue de prof de collègue, ce texte s'adresse à tous les personnels de l'Éducation nationale : profs, AESH, Atsem, agent·es, AED, personnels administratifs ou de l'équipe médico-sociale, CPE...

(2) Trois collègues de Melle, Sylvie, Cécile et Aladin, sont toujours suspendu·es, depuis le mois de mars, pour avoir participé à la contestation des E3C. Plus de précisions ici :

<https://www.sudeducation79.org/index.php/luttes/repression-a-melle>

(3) Rappelons-nous des différentes réformes qui ont conduit les professeur·es stagiaires à passer d'un service d'une classe (4-6h) à 18h sans formation, pour revenir à la situation actuelle (mi-temps en établissement, mi-temps en formation), avec des exigences de plus en plus lourdes côté formation.

(4) Voir cet inspecteur d'académie qui, sachant la politique du ministre Blanquer dangereuse, attend d'être à la retraite pour le dire...

[LA POLITIQUE SCOLAIRE DE JEAN-MICHEL BLANQUER... Par Daniel Amedro](#)

(5) Les indemnités pour Missions Particulières (IMP) sont apparues officiellement dans le 2nd degré en 2015, mais, en réalité, elles existaient déjà par le biais de système de primes, d'enveloppes d'heures accordées selon le bon vouloir des chef·fes d'établissement, pour des missions réelles ou des accointances non moins réelles.

(6) Le point d'indice est gelé de manière quasi continue depuis 2010, ce qui provoque une perte de pouvoir d'achat importante pour les personnels de l'éducation.

Entre 2005 et 2017, le salaire des enseignants de l'OCDE a augmenté de 8% en moyenne dans le primaire (6% dans le secondaire), tous les pays ayant augmenté leurs enseignants sur cette période sauf trois, dont la France où le salaire des instits a baissé de 10% - Source :

<https://blog.francetvinfo.fr/l-instit-humeurs/2019/01/20/salaire-des-profs-le-point-sur-la-baisse-et-ce-que-ne-font-pas-le-ministre-et-le-gouvernement.html>.

(7) Alors que le référentiel de compétences des métiers du professorat et de l'éducation insiste sur le fait d'« agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques », le projet d'article 1 de la loi « Pour une école de la confiance » du ministre Blanquer était le suivant : « la qualité du service public de l'éducation dépend de la cohésion de la communauté éducative autour de la transmission de connaissances et de valeurs partagées. Cela signifie, pour les personnels, une exemplarité dans l'exercice de leur fonction et, pour les familles, le respect de l'institution scolaire, dans ses principes comme dans son fonctionnement » ;

Modifié de la manière suivante grâce à la mobilisation forte des personnels. On ne s'étonnera pas que l'ambiguïté sur la volonté de nous museler demeure : « L'engagement et l'exemplarité des personnels de l'éducation nationale confortent leur autorité dans la classe et l'établissement et contribuent au lien de confiance qui unit les élèves et leur famille au service public de l'éducation. Ce lien implique le respect des élèves et de leur famille à l'égard des professeurs, de l'ensemble des personnels et de l'institution scolaire ».

Source image : wikipedia https://fr.m.wikipedia.org/wiki/Fichier:Ecole_-_Salle_de_Classe_2.jpg