



Déclaration liminaire CAPD du 4 septembre 2018

Monsieur l'Inspecteur d'académie-DASEN,
Mesdames et Messieurs les commissaires paritaires,

Nouvelle rentrée, nouvelle époque peut-être ? ou vieux démons ?

Retour de la culture de l'évaluation : du vieux ! retour à la bonne vieille méthode syllabique, du vieux déguisé en réchauffé ! Retour du mérite, ce « grand mythe nécessaire des sociétés modernes », comme l'a souligné la sociologue Marie Duru-Bellat, encore du vieux, sorti d'un temps qu'on croyait révolu pourtant !

Il ne faisait aucun doute que la création de la classe exceptionnelle à laquelle le SNUipp-FSU s'est opposé, permettrait à l'institution d'en récompenser quelques uns, quand les contingents octroyés ne permettent pas de promouvoir toutes et tous,

Certes les directeurs et les directrices, les conseillers pédagogiques, les enseignants spécialisés ou exerçant en éducation prioritaire font toutes et tous un travail remarquable que nous saluons...mais ...en quoi un simple enseignant qui, dans l'anonymat de sa classe, a amené année après année des centaines d'élèves vers le savoir, serait-il moins méritant ?

Tout dépend bien sûr des critères qui déterminent le mérite et de qui en décide.

De même, la Hors-classe devrait permettre de dérouler une carrière sur deux grades. Cette carrière ne sera malheureusement pas la même pour tout le monde faute de moyens suffisants, et là aussi le « mérite » y est insidieusement à l'œuvre par le biais des avis. La période transitoire que nous vivons laisse apparaître des injustices que le SNUipp-FSU a dénoncées : opacité des avis, caractère non révisable de ceux-ci, sort réservé aux anciens instituteurs qui sont les grands « sacrifiés » de ce management... Certes, nous avons remarqué que notre demande de prendre en compte les « retraitables » a été entendue par rapport à juin dernier. En effet, une partie des « retraitables » semblent avoir été pris en compte dans les documents. Le SNUipp-FSU reste vigilant afin que tout personnel puisse atteindre le 2^{ème} grade avant de partir à la retraite.

Le taux de passage prévu par le ministère pour la hors-classe, suite aux annonces estivales très tardives, est de 13,2 % pour 2018 et 15,1 % pour 2019. On aurait pu croire en comparant ce taux à celui des années précédentes (5,5 %) que le nombre de promus allait « bondir » mais ramené à la réalité du département et au nombre de promouvables (2451 cette année au lieu de 5792 l'an passé), le résultat n'a rien d'une montée en puissance ! On passe en effet, de 295 promu-es à 310. Un léger pas en avant et peut-être une grande désillusion pour celles et ceux qui avaient fait « confiance » aux annonces du ministère.

Le mérite étalé comme une pâte à tartiner sur le pain de la « confiance » est aujourd'hui davantage lié aux valeurs du néolibéralisme qu'à nos valeurs républicaines, essence de notre démocratie et il agit comme une machine à justifier toutes les inégalités.

Et le « mérite » a apparemment un bel avenir devant lui, à commencer par la prime pour les enseignants de REP +, d'abord promesse électoraliste, puis outil de tri managérial. En effet une partie de la prime serait octroyée « au mérite » Cela nous ramène quelques années en arrière avec la part variable de la prime ECLAIR répartie de manière obscure et bien arbitraire. D'autant plus qu'il y a des risques que la carte de l'Education Prioritaire soit revue à la baisse.

Tout ceci ne va pas dans le sens d'une revalorisation, par la reconnaissance et un salaire attractif de l'ensemble de notre profession.

Rappelons pour finir que les études internationales montrent que la rémunération au mérite, là où elle a été mise en place a été un échec, démotivant les équipes et ne favorisant en rien la réussite des élèves.

Il est temps de changer de cap mais pas vers CAP 2022 qui, sous prétexte de moderniser la fonction publique, prévoit le dynamitage du statut et la remise en cause du service public et de ses agents par le recours aux contractuels, la rémunération au mérite, l'affaiblissement du rôle des instances et du paritarisme, notamment.

Quant aux allègements de service, toujours conditionnés aux moyens octroyés révèle le manque de considération de l'institution envers ses agents, ce que le SNUipp-FSU dénonce depuis des années. Nous rappelons pourtant que l'employeur est responsable de la santé au travail de ses agents.

Enfin, 4 points en particulier attirent notre attention à cette rentrée :

- l'évaluation dont nous avons parlé hier en CTSD
- les programmes
- la liberté pédagogique
- la direction d'école

Concernant les ajustements ou plutôt les changements de programmes, Monsieur Blanquer avait dit « *Il faut rompre avec ces vieilles habitudes qui consistent à défaire ce que les précédents ont mis en place* ». La formule a peu duré et le naturel est revenu au galop semble-t-il au service d'une méthode ministérielle calculée et autoritariste consistant à faire croire que des programmes qui n'ont pas deux ans seraient à l'origine de tous les maux de l'éducation nationale, reléguant les enseignants à de simples exécutants tout cela dans une absence déplorable de concertation et une précipitation incompréhensible.

Concernant la liberté pédagogique, le SNUipp-FSU rappelle que le métier d'enseignant est celui d'un concepteur-adaptant ses pratiques en puisant dans une boîte à outils qui ne se réduit pas à une méthode unique. C'est pourquoi nous n'acceptons pas et dénonçons les multiples injonctions ministérielles qui vont à contresens. Dans ce cadre, nous appelons les enseignants à se réapproprier les 108 h et à utiliser les méthodes, les outils qu'ils souhaitent. Aucun ministère ne sait mieux que les enseignants comment faire réussir tous les élèves et quels outils sont les mieux adaptés pour les apprentissages dans la classe.

Nous soutiendrons et défendrons tous les enseignant-es dans ce sens y compris lorsque des officines privées comme Agir pour l'Ecole tente de s'immiscer dans les classes.

Enfin, pour la direction d'école, nous ne nous contenterons pas de mesurées pour pallier les difficultés liées à la suppression de l'aide administrative et nous refuserons tout projet de statut de directeur/directrice qui diviserait la profession et engendrerait un rôle hiérarchique relevant d'une conception managériale.

La notion d'équipe doit être consolidée avec des moyens impartis.