

Lundi 7 novembre 2011

Déclaration de la délégation du SNUipp-FSU

La Commission Administrative Paritaire étudiant les promotions reste pour nos collègues un moment attendu dans l'année scolaire. Le changement d'échelon se traduit par un gain de points d'indices. Même si ce gain se reconnaît sur le bulletin de salaire, il s'agit d'une évolution du salaire dans le cadre de l'avancement de carrière. Ce n'est pas une augmentation du pouvoir d'achat comme l'entend le Ministère. L'augmentation du salaire ne passe que par la revalorisation du point d'indice. C'est donc, dans une période de gel de la valeur du point d'indice, une décision attendue.

Le système des promotions qui veut que 30 % des enseignants sont promus au grand choix, 5/7^{ème} de ceux qui restent le sont au choix doit donc être plus juste. Il nous semble que ce n'est pas le cas. Jamais un dispositif n'a vraiment répondu à ce besoin de justice. D'ailleurs, l'enquête menée par le Ministère à ce sujet le montre bien : le système actuel d'évaluation des enseignants est à bout de souffle. Les enseignants le jugent inefficace et injuste.

Ce jugement nous oblige à aborder la note : élément discriminatoire qui permet de classer « méritoirement » les enseignants. Votre prédécesseur a souhaité modifier la grille de notation sous couvert de l'allongement des carrières. Nous cherchons encore le lien entre cette nouvelle grille de notation et l'allongement de la carrière. L'ancien dispositif était déjà loin d'être idéal. Il l'a rendu encore plus injuste et plus infantilisant. Pourquoi ?

1. La note peut progresser d'1/10ème de point à chaque inspection avec un maximum de 0,9 point. Ainsi l'échelle de valeur va de 1 à 9 ce qui n'était pas du tout le cas précédemment.

2. La première note d'inspection prend une valeur prépondérante. Il sera quasiment impossible de récupérer l'écart de notation entre deux collègues ayant 1 point de différence.

3. L'acuité des inspecteurs, certes très développée, est-elle suffisamment fine pour discerner une augmentation de note de 0,2 ou 0,4 point ? C'est pourtant du simple au double !

4. Le retard d'inspection pénalise certains de nos collègues malgré un effort fait ces dernières années.

5. Des inégalités supplémentaires s'ajoutent avec des collègues provenant d'autres départements, ainsi qu'entre ceux du système antérieur et les « nouveaux ».

6. Enfin, il est possible d'obtenir une note inférieure au minimum correspondant à son échelon mais pas l'inverse. C'est ubuesque...

Ainsi, cet élément discriminatoire devient une sorte de loterie apportant un élément supplémentaire de discrédit de notre institution.

Pour nous, un seul système est juste, c'est celui qui s'appliquent à nos cadres : le passage automatique à l'échelon supérieur.

Les promotions sont l'illustration même du décalage entre l'institution et les enseignants. Vous voulez nous faire croire que certains mériteraient mieux que d'autres. Nous ne sommes pas naïfs. Comme dans chaque métier, certains peuvent donner plus d'engagement que d'autres dans leur tâche professionnelle. Est-ce pour autant qu'un dispositif discriminatoire doit concerner toute une profession alors que celle-ci s'engage très largement au quotidien ? C'est une façon rétrograde de gérer des personnels.

Alors allons-nous partager un dispositif, encore flou, qui ferait la promotion individuelle de chaque enseignant ? Non plus !

Plutôt que d'encourager globalement l'ensemble des personnels qui, chaque jour, recherche des solutions pour la réussite des élèves, vous divisez cette unité pourtant indispensable.

Les enseignants exercent un métier difficile. Ce métier oblige une approche collective qui s'oppose de fait à la valorisation par la promotion individuelle. Il faut faire valoir l'équipe et l'institution doit être là pour faciliter son travail et non, comme c'est le cas aujourd'hui, l'entraver.

De même, l'évaluation par l'observation statistique des résultats des élèves relève du rêve de technocrates bureaucrates. Vous savez, comme tous les inspecteurs des circonscriptions, que l'excellence d'une pratique pédagogique, comme l'engagement dans son métier, ne sont pas forcément les corollaires à de bons résultats.

Ainsi, nous vous demandons, Monsieur l'Inspecteur, de mettre en place un groupe de travail paritaire abordant la question de l'évaluation des enseignants. Nous voulons revoir la grille de notation, nous voulons donner notre avis sur les modalités d'inspection de nos collègues.

Le deuxième point de cette CAPD abordera la formation continue. Comme nous vous l'avons écrit, nous avons été dans l'impossibilité de préparer ce point car nous n'avons pas reçu les documents préparatoires. Au-delà du cadre réglementaire duquel vous vous êtes affranchi, nous vous demandons de respecter le travail effectué par les uns et les autres. Nous vous renvoyons à vos propos tenus lors du CTPD du 7 septembre dernier : « *je veillerai à l'avenir à ce que vous disposiez des documents préparatoires avant chaque instance paritaire.* » Nous y serons attentifs pour les commissions à venir et aviserais de notre attitude en fonction des éléments à notre disposition.

Nous réservons nos commentaires sur le fond au conseil de formation qui, à l'instar du calendrier paritaire, se fait toujours attendre (!).

Enfin, pour terminer cette déclaration, nous souhaitons revenir sur les élections professionnelles. Nous ferons une analyse politique plus fine lors de la mise en place de la nouvelle Commission Paritaire mais nous voulons évoquer les conditions lamentables dans lesquelles nos collègues ont dû voter. Malgré un travail important et de qualité conduit par vos services administratifs, certains de nos collègues n'ont pu voter n'ayant pas reçu leur notice de vote ou n'ayant pu accéder à la plate-forme de vote.

Par ces entraves au vote, le ministère porte la responsabilité d'une baisse de la participation, qu'il a souhaitée pour tenter d'affaiblir la représentativité des syndicats.

La délégation du SNUipp-FSU 85,

Jean-Jacques BOBIN, Pierre CAMINADE, Julie CHAYRIGUES, Michel CLOCHON, Michio KURATA.