



SNUipp-FSU
Côtes d'Armor

Déclaration du SNUipp-FSU des Côtes d'Armor à la CAPD du mardi 15 mai 2012

Il s'agit aujourd'hui de traiter de l'avancement de grade et non de l'évaluation. Pourtant, aujourd'hui encore, ces deux points sont liés alors que, selon le SNUipp-FSU, ils ne devraient pas l'être.

L'actualité ajoute une raison de dire un mot de l'évaluation des enseignants basée aujourd'hui encore sur un mode d'inspection qui ne correspond plus aux nécessités et réalités d'aujourd'hui.

A l'inspecteur protection, pour l'instituteur, contre les pressions des pouvoirs locaux, animateur, a succédé l'inspecteur évaluateur ou manager.

Une inspection qui tente d'imposer aux enseignants un modèle, des normes professionnelles dans la classe (les bonnes pratiques) ; une inspection qui nie la liberté pédagogique, le droit de choisir, le droit de participer activement à la recherche en pédagogie, en didactique ; une inspection qui fait supporter aux enseignants des injonctions contraires à *leur* définition, *leur* idée de ce métier qui est le leur, au lieu d'échanger, de mettre en débat.

L'inspection devrait être avant tout une reconnaissance du travail de l'enseignant.

Au mois de mars 2011, le ministère avait organisé une consultation qui, bien que faite sans distinction entre premier et second degré, sans panel représentatif de la diversité des enseignants concernés, laissait entrevoir dans les réponses des aspirations clairement en faveur d'une évaluation formatrice, qui aide et permette d'améliorer le travail des enseignants. Ces réponses venaient aussi corroborer un rapport plus institutionnel, réalisé en 2003 par le Haut Conseil de l'évaluation de l'école et qui critiquait fortement le système actuellement en vigueur : « plus d'inspection et de notation que d'évaluation », « peu équitable », produisant « des injustices avec des conséquences sur la carrière et les rémunérations », suivi « de peu d'effets sur les pratiques... en laissant de côté des pans importants du métier ».

Le SNUipp juge le système actuel inefficace et infantilisant et s'est depuis longtemps prononcé pour une inspection formative. Nous estimons aussi que la note issue de l'inspection doit être déconnectée du déroulement de carrière.

Ce dernier, tel qu'il est organisé aujourd'hui, complexe, variable d'un département à l'autre, et faisant jouer de multiples paramètres, reste souvent incompris.

Il est surtout profondément inégalitaire : avancement à l'ancienneté, au choix, au grand choix, à des rythmes très différents selon les collègues et ceci basé sur une réalité de l'inspection, de la notation, très diverse, très subjective. Résultat : les disparités de

traitement entre enseignants possédant la même ancienneté peuvent représenter en fin de carrière plusieurs dizaines de milliers d'euros, jusqu'à près de 100 000 € selon les projections réalisées par le SNUipp.

Un système jugé inefficace face aux demandes, aux besoins ou aux difficultés exprimées par les enseignants, et non formateur. Un système inégalitaire, non transparent, arbitraire et plutôt aléatoire.

Et que dire de la hors classe, accessible à si peu d'enseignants que ce grade pourrait facilement être qualifié d'*épiphénomène*.

Et des écarts de salaire conséquents entre hommes et femmes. Pour l'ensemble des personnels du ministère de l'éducation, plus l'indice augmente, plus la proportion de femmes chute, avec des différences plus marquées dans le premier degré.

En matière de promotion à la hors classe, il y a aussi une sur-représentation des hommes, spécifique au premier degré. Si elle diminue très légèrement depuis 2006, il n'empêche que les femmes, qui représentent 80,9% des PE, ne représentent plus que 61,2% des promus à la hors-classe en 2010. Dans le projet d'aujourd'hui : 19 femmes (59,4 %) et 13 hommes (40,6 %).

L'abrogation annoncée du décret sur l'évaluation des enseignants ne peut être, pour le SNUipp-FSU, qu'un préalable pour l'ouverture d'une véritable réflexion et de négociations constructives sur l'évaluation des enseignants qui devrait être conduite dans un objectif formatif, reposer sur des critères équitables et transparents, et en aucun cas sur une logique de performance dont pourraient dépendre une rémunération ou une nomination.

A ce décret qui envisageait un avancement unique au rythme le plus lent, équivalent à l'actuelle ancienneté, voire pire puisqu'il était même prévu d'ajouter des mois à l'ancienneté, le SNUipp-FSU oppose un projet de déroulement de carrière déconnecté de l'évaluation et l'avancement de tous au rythme le plus rapide. Un corps unique à une seule classe, une grille indiciaire réduite à moins d'échelons et intégrant les 3 échelons terminaux de la hors classe permettraient de supprimer les freins au déroulement de carrière, en particulier le bouchon rencontré par les PE aux 8e et 9e échelons actuels, et l'accès de tous à l'indice terminal 783. Les promotions se feraient ainsi automatiquement dès que l'ancienneté requise dans l'échelon serait atteinte et elles ne reposeraient plus sur un pseudo-mérite inégalitaire comme la note d'inspection.

Nous aborderons aussi, au cours de la CAPD d'aujourd'hui, l'attribution de congés de formation. La dotation de 29 mois, identique à celle de l'an passé, sera à nouveau très insuffisante pour satisfaire les demandes de nos collègues.

Le SNUipp-FSU réitère le vœu que cette dotation soit augmentée afin de répondre favorablement à l'ensemble des demandes et vous prie de relayer cette requête auprès du ministère.