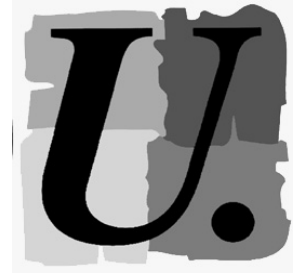




CAPD du mardi 18 octobre 2016 DECLARATION du SNUipp/FSU 42



Le SNUipp-FSU a lancé la consigne d'arrêt des APC. Les remontées des collègues montrent un accroissement de la charge de travail, ils sont nombreux à faire le choix du temps partiel pour assurer leurs missions. Il y a urgence à réorganiser le temps de travail afin de rendre les collègues responsables d'organiser leur enseignement et l'ensemble des missions qui leur incombent. Compte tenu de la réponse de la ministre nous vous demandons, monsieur le directeur académique, une audience. Nous ferons une demande officielle à l'issue de la CAPD.

PROMOTIONS et EVALUATIONS DES PERSONNELS

Concernant les **promotions**, nous disons encore, comme à toutes les CAPD du mois d'octobre, combien le système actuel conduit à d'importants écarts d'avancement qui n'ont rien à voir avec la qualité professionnelle des enseignants. Nous espérons que nous n'aurons plus à débiter notre déclaration de la CAPD promotion par cette phrase. Même si cette année encore le constat est le même, ces questions d'avancement et d'évaluation ont fait l'objet de négociations nationales dans le cadre des négociations PPCR à partir de 2014. Dans la Loire, l'inspection académique et les organisations syndicales ont ouvert un travail sur l'inspection depuis déjà deux ans. Depuis juillet 2016, des discussions sont engagées entre le ministère et les organisations syndicales pour finaliser les modalités d'évaluation au plan national. Même si toutes les propositions du SNUipp-FSU et de la FSU n'ont pas été retenues, il faut saluer cette longue séquence de négociations qui va permettre une certaine amélioration des carrières des enseignants du 1^{er} degré.

1) Carrières : Plusieurs points de vigilance cependant concernant l'avancement :

- Le SNUipp-FSU est opposé à tout quota, à toute forme d'avancement au mérite qui ne fait que mettre les enseignants en concurrence et peut créer de la démotivation. Les personnels doivent pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades (classe normale et hors classe). Il faut un barème qui soit garant de ce déroulement sur deux grades. Le ministère a confirmé l'augmentation progressive du flux d'accès à la hors classe au niveau de celui du second degré.
- Rien n'assure que les 30% des enseignants qui gagneront un an au 6ème échelon grâce au rendez-vous de carrière avec l'IEN ne seront pas les mêmes au 8ème, et toujours ceux qui accéderont à la classe exceptionnelle : cela serait d'une profonde injustice.
- Le SNUipp-FSU a dénoncé à maintes reprises le troisième grade dit « grade exceptionnel » qui ne serait ouvert qu' « *aux plus méritants* » et sera un élément de division de la profession. Ce grade pose des questions fondamentales : comment définir un enseignant méritant ? Qu'est-ce que « le mérite » et

comment en juger ? Ce grade, concernera un petit nombre de collègues mais les conséquences seront pernicieuses, en effet, il a pour conséquence de hiérarchiser encore plus la profession : un tout petit nombre de collègues accédera à des échelons élevés et l'écart entre l'échelon le plus faible et l'échelon le plus élevé sera plus grand qu'actuellement.

- Dernier point concernant l'avancement, la FSU est signataire d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ; ce principe d'égalité hommes/femmes devrait être inscrit dans le processus des rendez-vous de carrière.

2) Évaluation des personnels : Le PPCR modifie en profondeur l'esprit et les modalités de l'inspection. Le dernier groupe de travail ministériel confirme certaines avancées importantes. Au plan départemental, l'inspection académique et les organisations syndicales se sont saisis de ces questions depuis déjà deux ans, à la suite d'une interpellation du SNUipp-FSU en CAPD. Ce travail a permis d'entamer une réflexion sur l'évaluation des personnels, ouvrant ainsi la possibilité aux enseignants de la Loire de choisir le mode d'évaluation qui semble le plus pertinent. Les négociations PPCR arrivent à leur terme, la question est la suivante : qu'en est-il de ce travail départemental ? Est-ce que dans le cadre des 4 rendez-vous carrière les enseignants du département conserveront le choix entre plusieurs modalités ?

Le SNUipp-FSU salue en outre, la dimension formative de la réforme, L'accompagnement proposé répond à la demande d'aide, de conseil, de soutien, dans une relation de confiance, exprimée par les enseignants lors de la consultation organisée par le SNUipp-FSU. Toutefois il ne pourra jouer tout son rôle qu'en l'absence d'interférences avec les rendez-vous de carrière et que s'il ouvre de véritables perspectives de formation pour chaque enseignant comme pour les équipes pédagogiques. Aujourd'hui les perspectives de formation sont quasi inexistantes. Le budget formation continue doit donc être abondé de manière conséquente.

Malgré ces avancées, le SNUipp-FSU dénonce encore le lien qui existera entre les appréciations des personnels et le déroulement de carrière. Même si les conséquences de l'inspection seront moins fortes désormais, même si les écarts de carrière devraient se réduire, le pourcentage des collègues qui bénéficieront d'une accélération de carrière restera entièrement connecté à l'avis de l'IEN. Le SNUipp-FSU demande toujours l'établissement d'un barème pour que ce ne soit pas ce seul avis qui détermine l'évolution de la carrière des enseignants des écoles. Même si un barème ne règle pas la question, il permettrait une plus grande transparence et lisibilité.

Le SNUipp-FSU 42 suivra attentivement la mise en application de la réforme de l'évaluation des personnels. Les enseignants demandent d'abord de bénéficier de la confiance de leur supérieur hiérarchique pour aller vers des relations fondées sur un partage d'expertise.

Pour que confiance il y ait, les demandes des inspecteurs doivent s'appuyer sur les textes ministériels et ne pas en dépasser les limites. En cas de désaccord, la simple mention de la supériorité hiérarchique ne nous semble pas une réponse adaptée ; si désaccord il y a, une discussion sereine doit pouvoir s'engager ; la position des collègues doit être respectée.

FORMATION CONTINUE

L'année dernière, à cette même instance, nous avons fait une déclaration pour marquer l'écart qui existait entre les déclarations de la ministre et la réalité du plan de formation. Cette CAPD doit être un temps fort pour faire le bilan sur les orientations départementales concernant la formation. Nous parlons bien des choix départementaux et pas de leurs déclinaisons pratiques, nous reconnaissons le travail de qualité réalisé par les services, ce sont bien les choix départementaux qui nous posent question. Le SNUipp/FSU42 demande que les collègues soient entendus. En effet, depuis plusieurs années la formation est de plus en plus fermée et les personnels n'ont plus le libre choix de leur parcours de formation, c'est l'écueil principal. Nous avons interrogé les collègues, ils sont désabusés car la formation ne répond pas à leurs besoins. Ces besoins sont très variés et impliquent donc une offre de formation ouverte, riche et multiple qui devrait se décliner en de multiples modalités : conférences suivies de retours en petits groupes, animations pédagogiques, stages longs, échange de pratique, et surtout apports didactiques.

Pourtant, le cadrage départemental appelle à responsabiliser les participants et les formateurs afin que les personnels soient acteurs de leur formation :

On peut lire « *responsabilisation de chacun des acteurs pour répondre au plus près des besoins repérés des personnels et construire les réponses adaptées* » plus loin « *il est possible d'organiser un dispositif de formation ajusté au contexte spécifique de l'école et aux besoins collectifs et individuels des enseignants* ». Dans le repérage des besoins, il n'est pas tenu compte de l'histoire des professeurs des écoles. Aujourd'hui le recrutement est à bac +5, il faut en tenir compte, un collègue doit pouvoir choisir de participer ou non à tel ou telle formation compte tenu de ses connaissances personnelles.

On peut lire encore « *possibilité d'organiser, au fil de l'expérience, son parcours de formation* ». Nous soulignons « *son parcours de formation* ». Cette responsabilisation, ce parcours personnel de formation n'est pas du tout réalisé et réalisable en pratique.

Les inscriptions par listes sont souvent imposées, que ce soit la FIE ou les temps forts, or, rien n'indique dans le cadrage départemental que les collègues doivent obligatoirement y participer (Temps forts : inscriptions ouvertes à tous).

- Sur les stages didactiques académiques : pour l'instant 10 collègues concernés !
- Plus que deux stages départementaux : 24 PE pour l'un, combien pour l'autre ?
- Qu'en est-il des animations pédagogiques : concrètement combien d'animations pédagogiques avec quels contenus ? Le texte de 2014 précise pourtant que le temps de formation se partage entre actions de formation continue et animations pédagogiques : cette distinction n'apparaît pas explicitement dans le cadrage départemental.
- Enfin, nous avons constaté une dérive des ateliers de pratique que nous avons déjà soulevée les années précédentes : les formations proposées sont pour la plupart pédagogiques, complètement reliées à la classe (lecture des intitulés). C'est inacceptable quand on sait que 3h n'en valent qu'une.

En conclusion, le SNUipp-FSU va se saisir de cette question et engager les collègues à faire remonter leurs besoins, leurs questionnements. Suite à cette consultation nous proposerons des pistes pour réorienter la formation vers les besoins exprimés des collègues.

M. Batailler, vous avez en CAPD indiqué que pour vous, le ressort principal d'évolution des pratiques se trouve dans la formation continue, nous sommes sur ce point, en complet accord, il convient désormais de mettre en œuvre un plan de formation à la hauteur des objectifs, pour transformer l'école sur le long terme et en profondeur.

Enfin, certains collègues ne se sentent plus autoriser à déduire les RIS des 18h de formation du fait des inscriptions par listes imposées par les circonscriptions. Le SNUipp-FSU⁴² rappelle que les RIS peuvent être déduites, il suffit bien entendu d'en informer l'IEN et d'indiquer les temps de formation qui ne seront pas effectués. Nous informerons largement la profession pour que ce droit soit effectif.