



CAPD du 12 juin 2018 hors-classe

Déclaration SNUipp-FSU

Hors-classe

Nous sommes ici pour valider les promotions 2018 à la hors-classe des enseignants du premier degré de la Loire. Au moment où nous rédigeons cette déclaration nous ne connaissons toujours pas le nombre de promus. Les années précédentes les organisations paritaires avaient une information complète en amont, pourquoi n'est-ce pas le cas cette année ?

Evidemment, nous nous félicitons du fait que certains collègues voient leur rémunération augmenter grâce au passage à la hors-classe, dans un contexte où nous savons que les rémunérations des enseignants français sont très en deçà de ce qui se pratique dans les pays de l'OCDE. Et très en deçà de ce qu'il faudrait pour que le métier soit attractif, comme l'a souligné notre ministre.

Au plan départemental, le SNUipp-FSU42 peut se satisfaire des avancées sur le calcul du barème, un vrai dialogue a pu se tenir avec l'IA et les autres organisations syndicales. En revanche, sur les appréciations, nous n'avons pas été entendus.

Comme vous le savez, et comme l'a déjà souligné à de nombreuses reprises le SNUipp-FSU de la Loire, nous pensons que ce passage à la hors-classe devrait être fondé sur la seule ancienneté générale des services et non pas sur un « avis DASEN » dont les contours sont flous et les explications approximatives. Quand elles sont données. Non pas que nous balayons d'un revers de main les notions d'évaluation et de formation des enseignants, mais il nous semble qu'avec les moyens humains d'évaluation actuelle dont dispose notre ministère, il n'est pas possible d'évaluer correctement le travail enseignant. Non seulement une réflexion approfondie sur ce qu'est, et doit être, l'évaluation, ne peut pas être menée, mais en plus, quelques soient les résultats de ces réflexions, le taux d'encadrement n'est pas suffisant pour les mettre correctement en œuvre. Il apparaît qu'aux différents niveaux de notre ministère, personne ne souhaite, ou ne peut, répondre aux simples questions suivantes :

- Qu'est-ce que le mérite ou la valeur professionnelle ? Est-ce différent de la performance ?
- Comment l'évalue-t-on correctement ? Quels sont les effets sur le terrain d'une évaluation carencée ? Quels sont les effets des conséquences salariales de ces évaluations ?

A ces questions, nous avons quelques réponses. Le mérite devrait prendre en compte d'où on part, et non pas seulement là où on arrive. Une évaluation sèche, souvent sur la base de simples rapports, qui datent parfois de plusieurs années, et en tout cas basée sur quelques heures d'observation au cours d'une carrière entière, provoque trop souvent démobilité, défiance et découragement. Si l'objectif de l'évaluation est de permettre la progression des compétences, ici, professionnelles, il nous semble qu'il n'est pas rempli. Voilà pourquoi c'est l'égalité qui devrait être à l'œuvre.

Une école de la confiance ?

De nombreux collègues nous ont rapporté qu'ils devaient réserver des mercredis matins afin d'y placer des concertations au motif de ne pas les superposer à la consommation de « carottes râpées ». Au-delà du caractère infantilisant, voire blessant, de ce type de propos, qu'en est-il ? Le planning des concertations entre enseignants n'est pas du ressort de l'IEN. De la même manière, pour les APC, un horaire serait imposé.

Deuxième motif d'insatisfaction, à deux reprises des collègues qui souhaitaient être accompagnés par un délégué syndical se sont vus refuser cet accompagnement par les inspecteurs. Inadmissible, encore une fois il n'appartient pas aux inspecteurs de juger de l'opportunité d'un accompagnement. Nous demandons qu'il soit rappelé en conseil d'IEN que le dialogue social fonctionne dans la Loire et que la présence d'un représentant du personnel est un droit.