Déclaration SNUIPP

Installation de la CAPN
mardi 29 novembre 2011

L'installation d'une nouvelle CAPN est toujours l'occasion de rappeler notre attachement au bon fonctionnement du paritarisme, élément indispensable de garantie des droits individuels de nos collègues, d'équité du traitement de leurs demandes, de transparence des décisions prises par l'administration suite à l'avis des commissions paritaires et de bon fonctionnement du service public d'éducation.

Les élections professionnelles qui permettent à nos collègues de désigner leurs représentants constituent un moment de démocratie sociale important. Les enseignants ne s'y trompent pas, qui habituellement y participent très massivement. En 2008, ils étaient plus de 62% à s'exprimer. Or, cette année, la participation a enregistré un recul qui résulte pour l'essentiel des très nombreux dysfonctionnements lors du vote exclusif par internet ; des milliers de collègues se sont vus privés de leur droit de vote : électeurs non inscrits sur les listes électorales malgré leurs demandes de correctifs formulées en temps et en heure, identifiants de vote non reçus, problèmes d'accès au serveur de vote, fermetures des serveurs, temps de connexion très long etc...
A cela s'ajoute un scrutin avancé en octobre qui a mis en difficulté les services dans l'organisation de ce vote et une durée de scrutin réduite à une semaine qui a pénalisé les enseignants. De plus, les règles relatives à l'affichage des listes en présence pour l'ensemble des scrutins n'ont pas été mises en oeuvre.

Ces élections ont également été marquées par une modification de la composition de cette CAPN et des CAPD de 2/3 des départements, via la contrainte d'une représentation spécifique des professeurs des écoles hors classe. Des difficultés se font jour quant aux modalités de prise en compte des HC dans les CAP plénières et restreintes, avec des divergences d'interprétation des textes réglementaires par certains IA, comme c'est le cas actuellement dans un département. Nous demandons au ministère de clarifier ce nouveau mode de fonctionnement dans les différentes instances dans les meilleurs délais.

Les sujets de contentieux sont multiples. Dans les écoles, l'engagement professionnel des enseignants qui travaillent sans relâche à faire progresser les élèves, à les aider à apprendre à grandir, à s'épanouir, à se développer, à vivre ensemble, est mis à mal. Le projet de 5 700 nouvelles suppressions de postes au budget 2012 vise entre autres les postes de RASED, de remplaçants, mais aussi la scolarisation, les effectifs de classe et la formation continue. Tout cela décourage les enseignants. Leurs conditions de travail se dégradent : manque de temps, effectifs chargés, sentiment de solitude, d'épuisement. Ils se sentent abandonnés, seuls pour faire face à des situations de plus en plus complexes qui réclameraient de la confiance, de la sérénité, de la reconnaissance et du soutien. Au final, ces nouvelles suppressions se font toujours au détriment des élèves les plus fragiles.

A cela s'ajoutent les projets de décret et d'arrêté relatifs à l'évaluation des enseignants. Voilà un chantier difficile, mais attendu par les enseignants tant l'inspection actuelle est mal vécue par la plupart d'entre eux. Injuste, inefficace, artificiel, infantilisant... les mots ne manquent pas pour qualifier ce dispositif où se joue avant tout un rapport de pouvoir entre inspecteur et inspecté.
Mais, force est de constater que le projet de réforme de l'évaluation des enseignants lancé à la hussarde par le ministère ne répond pas aux principales critiques de l'inspection existante. Dimension formative absente, déroulement de carrière freiné, modalités d'avancement non

transparente où l'ancienneté ne serait plus prise en compte, poids hiérarchique renforcé, le projet de réforme de l'évaluation des enseignants n'améliore aucunement le dispositif actuel. Au contraire, il est source d'arbitraire et de nouvelles inégalités.
Avec l'ensemble des organisations syndicales, nous en demandons le retrait afin que s'ouvrent des discussions sur d'autres bases. L'évaluation doit être formative et respecter les principes d'équité, d'égalité de traitement, de transparence. Les enseignants ont avant tout besoin d' un accompagnement qui soit une aide au développement professionnel afin d' être mieux armés pour faire réussir tous les élèves.

Ce projet aurait des conséquences financières négatives pour les enseignants dont le pouvoir d'achat ne cesse de baisser avec le gel de la valeur du point d'indice, l'augmentation du taux de pension et l'introduction d'un (voire deux) jours de carence. La France est le seul pays de l'OCDE où le salaire moyen des enseignants a baissé ces 10 dernières années.

D'ailleurs, le ministre lui même, en annonçant son intention de revaloriser les enseignants en début de carrière, reconnaît que la question salariale reste un sujet sensible. Les mesures annoncées, simples mesures de rattrapage tant le retard est important, sont loin de régler l'ensemble de la question salariale et écartent, une fois encore, l'immense majorité des enseignants.
Le courrier du SNUipp envoyé le 9 novembre dernier au ministre de l'Éducation nationale pour demander une revalorisation pour tous les enseignants reste plus que jamais d'actualité. Il propose d'ailleurs très concrètement des leviers d'action pour améliorer la reconnaissance salariale des enseignants.

De même, en annonçant une revalorisation de 50 % de la part variable de l'indemnité de direction, le ministre semble prendre conscience du conflit ouvert sur la direction d'école et son fonctionnement. Il y apporte une première réponse financière. Pour autant les sujets de mécontentement sont encore très importants : alourdissement de la charge de travail, disparition de l'aide administrative, manque de temps de décharge. Le SNUipp-FSU renouvelle son action « Je réponds si j'ai le temps » qui appelle les directrices et directeurs à prioriser les demandes multiples : ce sont les élèves et les parents d'abord. Le SNUipp-FSU réitère sa demande d'ouverture de véritables négociations pour la revalorisation de tous les enseignants.

C'est pour toutes ces raisons (suppressions de postes, salaires, conditions de travail, réforme de l'évaluation) que nous appelons à une journée de mobilisation interprofessionnelle le 13 décembre mais aussi à une journée d'action spécifique le 15 décembre et que nous serons en grève pour défendre l'école, ses élèves et ses personnels tout comme dans les mois à venir, nous allons continuer de mobiliser la communauté éducative pour que l'école soit le lieu où il fait bon apprendre et vivre pour tous les élèves et bon de travailler pour les enseignants.