



**Déclaration liminaire du SNUipp-FSU12
CAPD du 4 février 2019**

Madame la Directeur Académique

Mesdames, Messieurs les membres de la CAPD

Nous voici réunis pour la première CAPD de l'année 2019, la première CAPD aussi après les élections professionnelles 2018. Si nous pouvons, au SNUipp-FSU12, nous réjouir des résultats qui auront permis de conforter notre position de syndicat majoritaire dans le département, nous nous devons de dénoncer l'organisation défailante de ce scrutin : indisponibilité récurrente de la plateforme électorale qui aura même connu une journée de black-out, décidément notre administration qu'il s'agisse du LSU, des évaluations ou des élections, est à la peine avec l'informatique ; aussi, aucun des remplaçant·es de notre département n'aura reçu sa notice de vote et donc son identifiant ; cacophonie encore quant à l'envoi des NUMEN, des adresses professionnelles et des notices de vote aux AVS déjà empêchés de voter par une procédure complexe et pour qui cela aura été souvent mission impossible. Y aurait-il dans l'Education Nationale des agents de seconde zone privés de leurs droits à participer à la démocratie ? Malgré toutes ces difficultés, nous devons féliciter les collègues de notre département qui, par leur abnégation, auront largement voté témoignant ainsi de leur attachement à ces élections, à leur représentation par les syndicats et au paritarisme.

Cette première moitié de l'année scolaire aura été marquée par l'arrivée des évaluations en CP et CE1, ou plutôt des tests nationaux standardisés et donc l'amorce ou la tentative d'amorce d'un pilotage de l'école par les résultats. Les collègues de CP et CE1 ont pour la plupart très mal vécu ces évaluations contestables à plus d'un titre : des exercices inadaptés, un niveau de difficulté souvent trop élevé, sans rapport avec les apprentissages effectués et les capacités des élèves ; des temps de passation et de correction largement sous-estimés preuve de la méconnaissance par ceux qui les ont conçues de ce qu'est un élève de CP ou CE1 et du travail enseignant ; des enseignant·es contraint·es à mettre sciemment leurs élèves en échec ; des profils générés par une soi-disant intelligence artificielle grossiers et inutilisables et des remédiations simplistes. Vous nous avez expliqué, Madame la Directrice Académique, en audience, que les enseignant·es n'avaient pas compris, que nous n'avions pas compris, qu'il s'agit d'évaluations d'un nouveau type. Peut-être sommes nous restés dans l'ancien monde, mais ce que nous avons parfaitement compris c'est l'utilisation que nos gouvernants projettent de faire avec ces évaluations et, à ce sujet, le nouveau monde ne nous fait pas sourire... A terme, ces évaluations doivent permettre le pilotage du système éducatif et l'installation du New Management Public à l'image des pays anglo-saxons : mise en concurrence des écoles, des enseignant·es, rémunération au mérite, profilage... dans le but de substituer aux moyens une pression accrue synonyme de toujours plus de souffrance au travail. Le ministre ne s'en cache pas en inscrivant dans son projet de loi l'évaluation des établissements et des écoles

Pour le SNUipp-FSU, la mise en œuvre de la culture de l'évaluation imposée par le ministère aux équipes pédagogiques se caractérise par une mise en échec programmé des élèves, une déprofessionnalisation des enseignant·es et une mise en péril de la relation de confiance école/familles. Nous ne fabriquons pas des chaussures ou des pots de yaourts, nous travaillons avec de la matière vivante, avec de l'humain et qui plus est des enfants. L'idée de les enfermer dans des tableaux Excel, de les ficher est une aberration, une dérive idéologique, une véritable maltraitance faites aux élèves et à leurs enseignant·es. Le SNUipp-FSU est opposé à la mise en concurrence généralisée qui dresse les individus les uns contre les autres. Le progrès, qu'il s'agisse de l'école ou de la société, ne peut venir que de la coopération, de l'entraide et de la solidarité entre les individus. En conséquence le SNUipp-FSU a appelé les enseignant·es à ne pas faire passer les évaluations CP.

Pour en revenir à la CAPD, nous nous pencherons dans quelques instants sur les candidatures à la liste d'aptitude pour la direction d'école et justement, en ce qui concerne la direction, là encore, on nous promet des changements. Les directeurs et directrices d'école seront-ils les nouveaux managers de demain ? L'objectif principal de ces changements n'est pas en fait de répondre aux préoccupations des directeurs et directrices d'école pour mieux définir la fonction ou donner des moyens pour mieux assurer les missions. Il s'agit davantage de parvenir à l'école du socle qui a fait l'objet d'un amendement dans le projet de loi Blanquer et de redéfinir le pilotage du système éducatif notamment via l'évaluation et la recherche de la performance. Et pour mettre en œuvre cette politique et s'assurer de sa bonne application, il faut donc un pilote qui soit au plus près des personnels et qui soit en capacité d'imposer d'une manière ou d'une autre les prescriptions venues d'en haut, définies ailleurs, en dehors du cadre de travail, en dehors du conseil des maîtres : il faut installer une autorité hiérarchique de proximité. Au final, nous le savons, cette logique de l'évaluation et de la performance accentuera l'individualisation, éclatera les collectifs de travail et générera de nouvelles souffrances au travail. Nouvelles souffrances pour les adjoint·es mais sans aucun doute aussi pour les directrices et directeurs. Car ceux et celles qui pensent parmi eux, et ils sont malgré tout assez nombreux reconnaissons-le, qu'un statut leur permettrait d'être plus reconnu, plus autonome, plus épanoui dans l'exercice de la fonction, oublient qu'ils seront vite pressés par la mise en place de procédures qui viendront s'interposer entre eux et leur équipe enseignante. Et cette division ne permettra ni aux uns ni aux autres de remplir leurs missions dans des conditions satisfaisantes. En effet, les directeurs et directrices d'école seront étroitement encadrés et leurs pratiques progressivement normalisées via des batteries d'indicateurs et de contrats d'objectifs. Parallèlement, on peut parier que déroulement de carrière et rémunération seront associés à un certain niveau de « performance ». Pour le SNUipp-FSU, le statut n'est pas une solution mais un véritable piège qui risque de se refermer sur les directrices et directeurs. Nous continuons à revendiquer pour eux et elles une position de pair parmi ses pairs mais avec du temps et des moyens à la hauteur : plus de décharges, une aide administrative pérenne et formée, une véritable reconnaissance salariale...

Cette CAPD se penchera aussi pour la première année sur les promotions sauce PPCR, c'est-à-dire les avancements accélérés au 6^{ème} et 8^{ème} échelon suite aux rendez-vous de carrière. Le SNUipp-FSU réaffirme son attachement à une carrière unique à l'ancienneté, la plus favorable et à une déconnexion totale entre l'évaluation et l'avancement. Si PPCR a réduit l'avancement différencié uniquement au 6^{ème} et 8^{ème} échelon, nous contestons

aujourd'hui la procédure qui conduit à choisir les 30 % d'heureux élus. Nous contestons le système d'appréciations contingentées qui génère beaucoup d'amertume, de découragement et de colère chez les collègues. Une appréciation « satisfaisant » est reçue comme une véritable sanction. Nous contestons également le barème départemental simpliste qui n'a fait l'objet d'aucune concertation avec les représentant·es du personnel et qui ne prend en compte que le mérite et aucun élément d'ancienneté. Comme nous vous l'avons écrit, c'est la première fois qu'une promotion est décidée uniquement à partir du mérite sans aucune prise en compte d'un élément d'ancienneté. Cela expose particulièrement chaque promouvable à la subjectivité, à l'arbitraire. La pondération par l'ancienneté qui était la règle avant PPCR, a subsisté l'année dernière en phase transitoire, existe aussi pour les promotions à la hors classe et même pour le passage à la classe exceptionnelle. Sa disparition pour les avancements accélérés est ainsi incompréhensible. Des départements ont fait d'autres choix montrant ainsi que la prise en compte de l'ancienneté est possible.

Pilotage par les évaluations, école du socle, statut des directrices et directeurs, rémunération au mérite, on voit bien l'école que nous dessine Jean-Michel Blanquer, une école empreinte de l'idéologie libérale, une école plus inégalitaire, une école de la sélection. Face à lui, le SNUipp-FSU continuera à défendre les personnels, leurs conditions de travail, la reconnaissance de leur professionnalité, à porter son projet pour une école émancipatrice.