

Déclaration du SNUDI-**FO**53 à la CAPD du 30 juin 2020

Monsieur l'Inspecteur d'Académie, Mesdames et Messieurs les membres de la CAPD,

Cette CAPD se réunit une semaine après la troisième reprise depuis le 11 mai, dans un contexte sanitaire qui continue d'inquiéter malgré l'apparente et non moins paradoxale sérénité de notre gouvernement.

Pourtant, des foyers et des contaminations apparaissent un peu partout, y compris dans le sud de notre département, ce qui est bien la preuve que le virus continue de circuler et qu'il constitue toujours une menace.

Pour autant, le gouvernement a choisi d'ouvrir les établissements à tous les élèves pour les deux dernières semaines de l'année en maintenant un protocole sanitaire qui n'en a plus que le nom, sans dépistage et sans protections adaptées, comme FO ne cesse de le dénoncer.

Nombre d'enseignants ne comprennent pas cette logique de perpétuels changements. En bref, encore une fois, tout ce travail réalisé en urgence à chaque phase de déconfinement réduit à néant pour... les huit derniers jours de classe.

Monsieur l'Inspecteur d'Académie, sachez qu'à force d'ordres, de contre-ordres et d'injonctions contradictoires, les enseignants du premier degré sont désabusés, fatigués, déconsidérés. C'est dans ce contexte que le statut des directeurs est remis sur la table par le biais d'une proposition de loi de la députée Rihlac qui a été adoptée le 24 juin par l'Assemblée Nationale. En effet, le ministre Blanquer utilise actuellement la crise sanitaire pour avancer dans ses objectifs de territorialisation de l'école et de remise en cause du statut national des enseignants fonctionnaires d'État. Cette proposition de loi a plusieurs objectifs dont celui de bouleverser en profondeur le fonctionnement des écoles en avançant vers l'autonomie et la création d'un statut particulier de directeur, supérieur hiérarchique. Pour cela, les députés LREM ont proposé de créer un emploi fonctionnel.

Si la proposition de loi a largement été amendée, elle ne répond pas aux revendications légitimes des personnels, ni même aux résultats de l'enquête ministérielle ! Les principaux intéressés, comme la majorité des enseignants, sont par ailleurs opposés à un statut de directeur d'école !

Le SNUDI-FO exige au contraire :

- Une amélioration des quotités de décharge pour tous les directeurs, même ceux des petites écoles
- Une amélioration financière de 100 points d'indice
- Une aide administrative statutaire dans chaque école dans le cadre de l'Education Nationale
- Un réel allègement des tâches pour tous

C'est aussi dans ce contexte que le ministre a choisi d'imposer les 2S2C qui, après les rythmes scolaires, majoritairement rejetés par les enseignants depuis 2013, sont un nouveau cheval de Troie, pour accentuer la territorialisation de l'école. Les 2S2C sont des rythmes scolaires puissance 1000.

Avec ce dispositif présenté comme nécessaire à l'ouverture des écoles, c'est toute l'école de la République qui risque de sombrer dans la territorialisation. Ce contexte aura donc servi de laboratoire géant à notre ministre qui vise à construire « une école nouvelle » pour reprendre ses propos. En somme, mettre en place les 2S2C revient à confier aux mairies des pans entiers des programmes nationaux concernant les arts et la pratique sportive à des animateurs. Avec les 2S2C, c'est le désengagement de l'Etat par le renforcement de l'autonomie des écoles et le renvoi de la gestion de celles-ci aux collectivités locales, c'est la remise en cause du statut des enseignants et de leurs compétences en matière de polyvalence.

Opposé à la territorialisation de l'École, le SNUDI-FO 53, avec sa fédération la FNEC-FP FO 53, rejette ces 2S2C comme il a toujours rejeté les rythmes scolaires. Les enseignants attendaient autre chose de leur hiérarchie dans ce contexte : du soutien, des moyens, de la reconnaissance... (notamment salariale) et non la campagne de dénigrement

de leur métier relayée par certains médias et le gouvernement, ou encore les badges de récompenses proposés par plusieurs académies.

En guise de remerciement, le ministère a choisi, comme pour les hospitaliers, d'octroyer une prime aux enseignants qui ont été volontaires pour l'accueil des enfants de soignants durant le confinement. Et que dire des enseignants qui ont mis à disposition leurs moyens personnels au service de la réussite de leurs élèves durant cette période : forfait téléphonique et internet, matériel informatique, téléphone personnel...? Tout cela a un coût que semble ignorer notre ministre qui se targue d'avoir réussi cette prouesse de la continuité pédagogique dans les médias mais qui ne défraye aucun de ses enseignants. Cette prime, ce n'est ni plus ni moins que de la communication, ce n'est pas la revalorisation attendue par les enseignants.

Nos collègues ne veulent pas de badges, de remerciements, de félicitations ou d'applaudissements : ils veulent que la reconnaissance passe par la revalorisation salariale structurelle.

Aussi, en l'absence d'une augmentation de la valeur du point d'indice, le seul moyen pour eux de voir augmenter leur pouvoir d'achat reste donc toujours, depuis trop d'années, l'avancement d'échelon ou le changement de grade. Cette CAPD, vous l'aurez compris, revêt donc un caractère important pour nos collègues promouvables à la hors classe.

On peut se féliciter de l'augmentation du taux d'accès à la hors classe, passant de 14,41% l'an dernier à 15,75%. Or, contrairement aux annonces ministérielles d'augmentation du taux de passage à la hors classe à 17%, le contingent attribué est en dessous des 17% pour la Mayenne. Le SNUDI-FO 53 dénonce ce nouvel enfumage. **Nous sommes intervenus au ministère pour faire respecter ce taux de 17%.** On peut s'interroger : à qui profitent les décimales manquantes ? Certainement pas aux enseignants qui attendent souvent depuis longtemps ce changement de grade nécessaire à leur pouvoir d'achat immédiat mais aussi au calcul de leur future pension de retraite. Certainement pas aux ex-instituteurs lésés par le système PPCR. Certes, le nombre de promus a légèrement progressé depuis quelques années en atteignant aujourd'hui 63 promus, mais ne nous y trompons pas, cette augmentation du nombre de promus n'est pas le fruit de PPCR mais celui de l'augmentation du taux d'accès. PPCR n'a pas augmenté le nombre de promus, il a simplement modifié le profil de ces promus créant frustration, jalousie et incompréhension chez nos collègues. Désormais, l'appréciation PPCR a imposé la promotion subjective. Même si nous nous félicitons des promotions pour nos collègues qui réussissent à l'obtenir, il n'en reste pas moins que d'autres collègues avec beaucoup d'ancienneté n'obtiennent pas cette même promotion faute d'une appréciation suffisante. Or très souvent cette appréciation est définie de manière hors sol pour les collègues évalués sur dossier ou réduite à quelques heures avec l'inspecteur lors du 3ème rendez-vous de carrière, niant trop souvent l'ensemble de son parcours et les félicitations pourtant bel et bien obtenues à plusieurs reprises... Si vous avez pu accéder à la requête du SNUDI-FO 53, formulée en CAPD le 26 mars 2019, à savoir la possibilité de faire évoluer vos avis, vos propositions initiales de révision nous interrogent. A notre connaissance les collègues qui se voient proposer une réévaluation de leur appréciation n'ont pas tous formulé un recours, ou demandé une réévaluation. Sur quels critères ces propositions prennent-elles appui ? Par ailleurs la communication des propositions de modification des appréciations du DASEN aux intéressés est inexistante. Nous ne pouvons cautionner un système opaque, uniquement basé sur l'expertise de l'IEC ou du DASEN. Le SNUDI-FO 53 ne servira pas de caution à l'arbitraire, et rappelle son opposition à PPCR qui a introduit le mérite comme premier déterminant pour départager les collègues.

Le barème PPCR, n'a de barème que le nom : ce ne sont que des critères subjectifs pour faire croire à nos collègues qu'il s'agit d'un barème objectif, contestable et mesurable.

Enfin une précision de taille s'impose, l'application d'un ratio homme/femmes d'une cohorte de promouvables, sur les promus, n'a rien à voir avec la parité. Les mots ont un sens. Imaginons un seul instant que l'on puisse appliquer ce type de ratio dans une entreprise ou un service composé majoritairement d'hommes !

Nous aurons plusieurs avis à déposer lors de cette séance.