



## Déclaration du SNUipp-FSU sur la question des moyens CTM du 15 mars 2012



Suite aux arbitrages rendus par les DASEN à l'issue des CTSD et des CDEN, il nous est possible, aujourd'hui, de dresser un panorama des conditions de préparation de la rentrée prochaine. Les chiffres collectés par le SNUipp-FSU, font clairement apparaître un solde entre ouvertures et fermetures de classes largement négatif. Pour l'heure, nous comptabilisons la disparition de 1407 classes. Force est de constater que l'engagement présidentiel de maintenir à la rentrée 2012 le même nombre de classes qu'en 2011 n'est pour l'instant pas tenu !

D'autre part, ces projets de carte scolaire confirment nos inquiétudes quant à la quasi-disparition des RASED avec la suppression de 1 949 postes d'enseignants spécialisés. Ils annoncent un changement important de leurs missions : sédentarisation dans les seules écoles RAR ou ECLAIR, réduction du réseau à un « pôle » rattaché à la circonscription, pilotage de l'aide personnalisée, « conseils » aux enseignants, sans intervention directe auprès des élèves. Ces décisions conduisent à un véritable gâchis de personnels qualifiés, à une perte de compétences et de savoir-faire professionnels. Le ministère considère que la mise en oeuvre de l'aide personnalisée a vocation à se substituer aux RASED allant jusqu'à chiffrer les heures d'AP en ETP d'aides spécialisées. Le SNUipp-FSU dénonce cette manipulation. Les enseignants à travers une enquête menée par le SNUipp-FSU, les parents, jusqu'à l'Inspection générale qui l'a clairement exprimé dès 2009 : ces aides ne sont pas du tout de même nature. La difficulté scolaire est complexe et multiforme. L'école a besoin de tous les professionnels spécialisés, pour croiser les regards et assurer l'accompagnement des élèves afin d'enrayer l'échec scolaire.

Ces suppressions s'ajoutent aux 2 500 emplois de RASED déjà effacés entre 2008 et 2011. En 5 ans, ce sera donc près d'un tiers de l'effectif total des RASED, essentiellement des maîtres E et G, qui aura disparu des écoles. Comment prétendre dans ces conditions lutter contre l'échec scolaire ?

S'y ajoutent la suppression de 846 postes de remplaçants, 100 de maîtres formateurs en charge de l'accompagnement des enseignants stagiaires, 143 conseillers pédagogiques et 460 postes de soutien en éducation prioritaire.

Ces nouvelles coupes claires sont inacceptables et dévastatrices pour l'École d'autant qu'elles s'additionnent aux précédentes suppressions subies depuis plusieurs années. Nous demandons le retrait des suppressions de postes pour la rentrée 2012. L'obsession du non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux aura fait des ravages. Voilà bien, une politique à courte vue car le coût social de l'échec scolaire lui restera toujours trop élevé.

Sur le terrain, les enseignants qui s'engagent pour aider tous les élèves à réussir sont exaspérés. Notre école primaire a besoin de confiance. Celle-ci a été trop souvent dénigrée comme si elle portait à elle seule les causes des difficultés actuelles.

Les enseignants ont besoin d'être fiers de leur métier. On leur avait même fait des promesses : mieux payés, mieux formés, et mieux reconnus. C'est la douche froide. Les revalorisations des premiers échelons laissent sur le bord de la route les  $\frac{3}{4}$  des enseignants qui subissent même une baisse de leur salaire net. De l'avis de tous, la formation initiale a été sacrifiée. Sa remise à plat est une urgence. Les formations continue et spécialisée ont été réduites à la portion congrue. A cela s'ajoute, une pression nouvelle sur les enseignants dont on surveille le comptage de leurs heures et dont leur métier se résumerait dorénavant à appliquer des techniques ou autres protocoles sous le contrôle d'indicateurs douteux ou d'un manager.

Sur tous ces points, Monsieur le ministre, vous faites fausse route. Confiance et fierté, indispensables pour faire avancer l'école ne se trouvent pas dans ces orientations. Il est grand temps de changer de cap et de transformer concrètement l'école. Nous avons besoin de retrouver de la sérénité, mais aussi une politique d'investissement. Il faut aussi prendre appui sur l'expertise des enseignants en leur donnant les moyens et le temps de faire du travail de qualité. C'est une urgence pour tous les élèves de ce pays.



## Déclaration du SNUipp-FSU sur le projet de réforme de l'évaluation des enseignants CTM du 15 mars 2012



Si les enseignants du 1<sup>er</sup> degré sont en attente d'une évolution du dispositif d'inspection, le projet de réforme de l'évaluation des enseignants mené à la hussarde par le ministère - en arguant de l'insatisfaction des enseignants pour le légitimer - est loin de répondre à leur attente. Il s'agit d'une gestion managériale des enseignants basée sur la prééminence du rôle du supérieur hiérarchique direct dans le déroulement de carrière et le renforcement du lien entre évaluation et avancement des personnels.

Déroulement de carrière freiné, modalités d'avancement non transparentes, poids hiérarchique renforcé, ce projet n'améliore en rien le dispositif existant. Bien au contraire pour le SNUipp-FSU, il sera source d'arbitraire et de nouvelles inégalités.

D'une part, l'instauration d'entretiens professionnels, en lieu et place de la visite en classe, instaure une nouvelle approche de suivi du travail des enseignants managériale et déconnectée de la pratique professionnelle. Il ne s'agit pas d'une évaluation formative d'une pratique professionnelle mais d'un dispositif de classement des enseignants visant à octroyer d'éventuelles accélérations ou ralentissements dans le déroulement de la carrière.

D'autre part, la suppression de la note ne garantit pas plus d'équité qu'aujourd'hui dans le déroulement des carrières. Au contraire, l'expérience professionnelle n'est plus prise en compte. L'avancement ne se ferait plus à partir de modalités et d'un barème connus de tous, avec toutes les limites que nous portons à ce dispositif qui pour nous est très largement insatisfaisant, mais qui permet aux collègues de se projeter dans la carrière. Il se ferait sur décision directe du supérieur hiérarchique, renforçant ainsi les risques d'arbitraire. Cela risque de dégrader les relations entre les enseignants et mettre ainsi à mal le travail en équipe pourtant nécessaire à la réussite des élèves.

Enfin, les modalités d'avancement de carrière sont alignées vers le bas pour la majorité des personnels. L'avancement à l'ancienneté devient la référence. Pire : certains enseignants verront même ce rythme ralenti par des mois de pénalité ! Cette situation est inacceptable ! Ce projet est un nouveau mauvais coup porté à une profession dont le salaire actuellement bloqué est à la traîne dans toutes les comparaisons internationales.

Pour le SNUipp-FSU, une réforme, cela doit être un progrès, pas un recul.

A l'évidence, celle de l'évaluation des enseignants ne répond pas à cette exigence. C'est la raison pour laquelle nous continuons de demander le retrait de ces textes.

Pour autant, et nous l'avons écrit au Ministre, la situation actuelle reste très insatisfaisante. Nous demandons l'ouverture de discussions sur de toutes autres bases.

Il est nécessaire que l'Etat s'assure de la réalisation correcte de la mission qu'il assigne à ses agents et crée les conditions d'un progrès constant de leur action.

Cette évaluation nécessaire de la pratique professionnelle doit favoriser une réelle démarche active de formation, et doit être pensée non comme un jugement mais comme un accompagnement pédagogique des équipes d'école. L'analyse la plus pertinente n'a de sens que si elle permet l'évolution des pratiques, ce qui nécessite qu'elle s'accompagne d'actions de formation.

Enfin, concernant l'avancement de carrière, nous revendiquons qu'il soit déconnecté de l'appréciation de la valeur professionnelle. Nous portons l'exigence d'un rythme d'avancement unique permettant à tous les collègues ayant une carrière complète de la terminer à l'indice terminal du corps.