



SNUipp-FSU Tarn, 201 rue de Jarlard, 81000 ALBI, 05 63 38 44 34, snu81@snuipp.fr

Déclaration préalable CAPD Lundi 7 décembre 2015

Dans le Tarn, comme partout en France, les enseignant-es ressentent de plus en plus une souffrance au travail qui n'existait pas il y a encore quelques années. Une enquête Harris réalisée pour le SNUipp-FSU en juin 2014 à partir d'un échantillon représentatif de la profession en apporte un éclairage.

Pour 91% des enseignant-es, les conditions de travail se sont dégradées, en général.

A l'origine de cette dégradation :

- la série de « réformes » depuis 2008
- la culture du management
- le travail complexifié
- les suppressions massives de postes
- la diminution des salaires

Que veulent les enseignant-es :

- Pour 67 % une hausse de salaire
- Pour 38% une diminution des tâches administratives
- Pour 37% une amélioration de la formation/accompagnement
- Pour 29% une évolution de carrière
- Pour 28% une baisse charge de travail

Le respect que l'on porte aux personnels, outre les déclarations d'intention, se mesure aussi à la façon dont on les rétribue. Or le gel du point d'indice depuis juillet 2010, sans aucune perspective de revalorisation est la marque du peu d'intérêt qu'on leur porte.

Après 15 ans d'exercice, les enseignant-es du primaire français sont payés 15% de moins que la moyenne des enseignant-es des pays de l'OCDE, soit une différence de plus de 300 euros par mois !

En outre, entre 2000 et 2010, les salaires de base des enseignant-es français-es en milieu de carrière ont diminué d'environ 8 % en prix constants et leur salaire moyen est de 17% inférieur à la moyenne de l'OCDE.

C'est pourtant une affaire de choix politique, il suffit de regarder les chiffres en jeu : d'un côté une fraude fiscale annuelle comprise entre 60 et 80 milliards d'euros, 41 milliards de cadeaux fiscaux aux entreprises, accordés sans contrepartie. De l'autre côté 50 points d'indice d'augmentation immédiate pour tous, 15 milliards d'euros, 20 000 postes dans les écoles 0,7 milliards d'euros, ISAE au niveau de l'ISOE 0,3 milliards d'euros.

Le seul moyen pour les enseignant-es d'atténuer la baisse récurrente du pouvoir d'achat que nous subissons depuis 15 ans est d'accéder à un échelon supérieur lors des promotions. Mais force est de constater que non seulement ce système ne compense pas les pertes, mais qu'il est truffé d'injustices flagrantes.

La première de toutes est bien la notation : à l'heure où l'on débat de la nocivité de la notation, de son rôle dans la perte d'estime de soi et la mise en échec de nos élèves, ne serait-il pas temps de se poser les mêmes questions pour la notation des enseignant-es ?

De plus, on sait pertinemment que toute évaluation, donc toute notation, est subjective. Nous sommes d'ailleurs particulièrement surpris d'apprendre qu'il n'existe pas dans le Tarn, contrairement à de nombreux départements en France, comme dans notre académie, et particulièrement en Haute Garonne qui nous sert si souvent d'exemple, de grille d'harmonisation des notes en fonction des échelons et des circonscriptions. Nous demandons que soit mis en place un système d'encadrement des notes au niveau du département, afin de garantir une meilleure transparence de cette notation pour nos collègues.

Par ailleurs, nous revendiquons une modification complète de l'inspection qui doit devenir un moment d'appréciation et d'échange sur les pratiques professionnelles basé essentiellement sur la mise en confiance, le conseil, et la bienveillance.

Et c'est bien tout le système de l'avancement des enseignant-es et donc de leur rémunération qui découle de la notation, avec un système qui instaure 3 vitesses de promotions et une mise en compétition des enseignant-es entre eux. On sait que ce système entraîne des différences de traitement considérables entre un-e professeur des écoles, qui franchit tous les échelons à la vitesse la plus rapide et un-e autre qui n'avance qu'à l'ancienneté (plus de 100 000 € d'écart sur l'ensemble de la carrière). Avec des répercussions significatives sur les pensions. La rémunération ne doit plus être dépendante de la notation. Il y a bien d'autres leviers que celui du portefeuille pour faire évoluer les pratiques des enseignant-es.

L'avancement de chacun-e doit se faire au meilleur rythme pour tous, comme pour le corps des professeurs des écoles hors-classe ou encore celui des IEN, ce que nous revendiquons depuis la création de notre syndicat :

- ✓ l'accès de tous les enseignant-es à l'indice 783, indice terminal du corps
- ✓ la transformation de la hors classe en échelons accessibles à tous dans le cadre d'une refonte globale de la grille ;
- ✓ le passage au sein de cette grille rénovée au rythme d'avancement le plus rapide pour toutes et tous, ce qui correspond à un avancement au grand choix.
- ✓ que tous les instituteurs-trices qui en font la demande puissent être intégrés dans le corps des PE, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui, faute de moyens.
- ✓ que le salaire des enseignant-es stagiaires à l'issue de leur recrutement ne puisse être inférieur à l'indice 432, correspondant au 3^e échelon actuel.

Pour le SNUipp-FSU, la réussite de tous les élèves implique nécessairement la réflexion sur la place centrale de l'école et des enseignant-es au sein de notre société. Elle passe par l'octroi de réels moyens et par la reconnaissance des personnels qui portent cette mission.

Pour autant, dans notre département, il est possible de limiter les effets du nouveau management,

- en mettant fin à l'APC pour les PES, dans un premier temps comme la rectrice en offre la possibilité, puis pour l'ensemble des enseignant-es. Nous considérons que l'intérêt pédagogique des APC est très limité, à l'image de l'ensemble des dispositifs externalisés hors la classe comme des études l'ont démontré. Ces activités, dont le contenu et les finalités n'ont rien de déterminant tant pour la réussite des élèves que pour la qualité de l'enseignement, doivent être supprimées. Ce temps doit être redonné aux enseignant-es pour faire baisser leur charge de travail et leur permettre de mieux le faire,
- de limiter les injonctions des IEN aux strictes obligations des IO,
- de permettre aux enseignant-es de se réapproprier leur métier en leur laissant notamment le libre choix des animations pédagogiques comme Madame la DASEN l'avait décidé suite à notre demande,
- de développer dans les rapports hiérarchiques une bienveillance que l'on demande à juste titre aux enseignant-es d'exercer dans leur relation quotidienne avec les élèves.

Aujourd'hui, dans la vraie vie des écoles, le cadre des 108 heures annualisées explose et ne correspond plus aux exigences du métier. Conseil école-collège, conseil des maîtres, conseil de cycle, conseil d'école, handicap (PPS), nouveaux rythmes, nouveaux programmes, plus de maîtres que de classes, scolarisation des moins de trois ans, PAP, PAI, PPRE, fonctionnement avec les ATSEM, relation avec les parents d'élèves etc. Les « 108 heures », ne sont pas extensibles à l'infini.

Le SNUipp-FSU revendique que ces 108 heures annuelles constituent un forfait temps mis à la disposition des enseignant-es. Ce temps doit reconnaître toutes les missions liées au service d'enseignement que les enseignant-es du 1er degré assurent.

Pour le SNUipp-FSU, la hiérarchie n'a aucun contrôle à exercer sur ce temps qui doit être placé sous la stricte responsabilité des enseignant-es. Nous avons besoin de travailler dans un cadre de confiance réciproque. Les enseignant-es du 1er degré n'ont nul besoin d'être infantilisé-es et de justifier les 24 heures pour ceci ou les 18 heures pour cela dans des tableaux excel à renvoyer à la hiérarchie.

Sinon, comment prétendre dans tous les médias « refonder l'école » sans refonder le métier d'enseignant-e ?