



Déclaration SNUipp-FSU 81, jeudi 16 juillet 2020,

Suite à cette année très spéciale rythmée par une succession d'informations variées et parfois contradictoires annoncées directement dans les médias, et malgré toutes les mises en garde que nous donne la planète pour entamer « le monde d'après », le gouvernement ne semble pas avoir compris. Ce « monde d'après » ressemble à s'y méprendre au « monde d'avant ».

Rigueur budgétaire, appel à la reprise et à la sur-consommation pour relancer l'économie, la logique néolibérale a de beau reste, et notre modèle social est plus que jamais menacé : attaque des retraites, attaque du statut de fonctionnaire, de la Fonction Publique et des Services Publics par un recours aux contractuel-les favorisé, une gestion des personnels par le salaire au mérite, un affaiblissement voire la disparition des instances de dialogue social, les départs volontaires bientôt facilités...

Pour le SNUipp-FSU, la Fonction Publique et les Services Publics sont garants de l'intérêt général au service de la cohésion sociale. Ils doivent être assurés par des fonctionnaires. Ils sont la seule richesse de celles et ceux qui n'ont rien.

La notion libérale de productivité est incompatible avec l'esprit même d'un travail et d'un service public de qualité. Le SNUipp-FSU réaffirme son attachement aux statuts de la Fonction Publique. Le pouvoir d'achat des fonctionnaires continue à se dégrader notamment en raison du gel du point d'indice.

Par ailleurs, les conditions de travail se détériorent encore, cela a été flagrant durant le confinement : manque de moyens et de reconnaissance, management niant la professionnalité des personnels, pressions, injonctions, absence de soutien de la hiérarchie, charge de travail qui s'alourdit. Il est urgent de revaloriser les rémunérations et les carrières des personnels, de les former, de recruter des personnels sur concours avec un vrai statut plutôt que des contractuel-les, d'abaisser le temps de travail et de permettre à toutes et à tous d'exercer leur mission en toute quiétude sans remise en cause continue de leur travail.

Faire respecter et améliorer les droits des personnels sont une priorité. La réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes demeure un enjeu incontournable et un combat à poursuivre et à amplifier.

Le nouveau gouvernement, récemment nommé, montre bien la surdité dont fait preuve notre président et son nouveau premier ministre. En effet, alors que plus de 80 % des enseignant.es sont mécontent.es de leur ministre, celui-ci est reconduit dans son rôle.

Avec toutefois une précision concernant son ministère qui se trouve additionné de la « jeunesse et des sports ».

On observe là le glissement vers une nouvelle étape de territorialisation de l'école dont les 2S2C (avec l'emploi fonctionnel de direction notamment) sont de nouvelles pierres à l'édifice libéral, avec en ligne de mire le passage de la responsabilité des apprentissages touchant à la culture, au civisme, à la santé et au sport à des associations locales, des mairies ou des collectivités, pour finalement en déposséder les écoles.

Or, l'EPS en classe, n'est pas le sport en association, la perte des valeurs de coopération et d'entraide au profit de la compétition et la rivalité est inéluctable. L'apprentissage de l'art à l'école n'est pas comparable aux travaux manuels d'une garderie.

Il est évident que la territorialisation va entraîner, en plus, une inégalité entre les écoles et donc entre les élèves.

Concernant la carrière des personnels, le SNUipp-FSU rappelle son attachement aux grilles indiciaires, sa revendication d'un avancement à un rythme unique le plus rapide pour toutes et tous, et son opposition à toute forme de rémunération au mérite. Une telle mesure, instrument de division et d'injustice, conduit à une démotivation au travail, dégrade la qualité du service public et nuit aux conditions de travail des fonctionnaires et à leur neutralité. Elle renforce les Risques Psycho-Sociaux, la compétition et les jugements de valeurs entre collègues. Elle pourrait également dégrader le niveau des pensions. Le SNUipp-FSU s'oppose à toute logique d'individualisation des rémunérations. Il refuse toute forme de politique managériale, basée sur les RDV de carrière où l'avis de l'IEN est prépondérant.

Le SNUipp-FSU revendique une carrière parcourue au rythme le plus rapide pour tous et toutes, déconnectée de l'évaluation et des fonctions exercées. Il revendique une refonte complète de la grille permettant d'atteindre l'indice 1 000 en fin de carrière et le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement. PPCR a ouvert des possibilités d'évolution de carrière discutables.

L'accès à la hors-classe pour toutes et tous doit être garanti dans le cadre d'une carrière complète, dans des délais les plus rapides en priorisant les collègues ex-instituteur-trices et/ou retraitables.

L'accès à la HC doit être automatique au bout de 1 an au 11<sup>e</sup> échelon.

L'AGS doit être le seul critère de promotion et dans tous les cas être le premier discriminant. Sa définition doit faire l'objet d'un cadrage national.

Nous répétons que pour l'accès à la HC, l'attribution d'un avis pérenne fige l'appréciation portée sur les enseignantes et enseignants.

Cet avis qui est censé apprécier notre «*valeur professionnelle*» renvoie à la perception de la manière dont nous exerçons notre métier. Cette évaluation corrélée à l'avancement vise à sélectionner ceux et celles qui progresseront plus vite du fait d'un avis «*très satisfaisant*» ou «*excellent*». De fait, elle introduit une discrimination au sein d'une équipe : un même métier, une même ancienneté, mais pas le même salaire. Cela produit un profond sentiment d'injustice pour nombre d'entre nous. Cette concurrence produit des effets malsains sur les relations collégiales et ne participe pas au climat serein dont notre profession a besoin pour enrichir ses méthodes et ses pratiques.

Le SNUipp-FSU rappelle son opposition à la prise en compte de l'avis dans le barème et revendique que cet avis, tant qu'il est maintenu, soit a minima révisable à la demande de l'enseignant-e à tous moments.

Aujourd'hui, suite à l'étude des documents, nous constatons une nouvelle fois pour le passage à la hors classe qu'il y a surreprésentation des conseillers pédagogiques, et directeurs / directrices dans les avis excellent (cette année près de la moitié) : ce n'est pas le rôle de la hors classe que de récompenser les fonctions spéciales, pour cela, vous avez la classe exceptionnelle !

Pour le SNUipp-FSU, la proximité des IEN avec ces personnels ne peut être sans influence sur leur avis et nous dénonçons à nouveau cet état de fait qui démontre un manque d'équité et d'objectivité de ce système.

Le SNUipp-FSU tient à rappeler également son opposition à la classe exceptionnelle, extrêmement inégalitaire et méritocratique dans sa nature et ses modalités d'accès.

Si nous voulons vraiment tirer les leçons de la crise que nous venons de traverser, si nous ne voulons tenter d'éviter d'en connaître de nouvelles toutes aussi graves, l'abandon des recettes « du monde d'avant » (comme le système concurrentiel et inégalitaire de PPCR), au profit de celles « du monde d'après » (comme notre revendication d'avancement unique pour toutes et tous), est incontournable. Sinon, ces formules ne sont que des slogans vides de sens, et nous serons très vite rattrapés par la réalité et la brutalité du monde libéral qui nous pousse au bord du précipice.