
Déclaration préalable de SUD éducation à la CAPA Orléans-Tours du 13/12/2016

Cette CAPA devrait être la dernière concernant les avancements d'échelon, si la réforme de l'évaluation des enseignants est mise en application comme cela est prévu. Nous aurions aimé nous féliciter de la disparition des différentes vitesses d'avancement (grand choix, choix, ancienneté) ainsi que du système de notation avec ses inégalités et incohérences selon les établissements et les disciplines. **Mais avec cette nouvelle réforme, les évaluations des enseignant.e.s seront encore plus inégalitaires et incohérentes :**

- il y aura toujours des vitesses d'avancement différentes, avec les « accélérations de carrière », changements d'échelon ou de grade, possibles après chacun des quatre rendez-vous d'évaluation ; ces promotions ne bénéficieront qu'à au maximum 30% des personnels évalués, sauf pour le 4^e rendez-vous avec un maximum de 10% de passage en classe exceptionnelle dont 8% réservés à ceux et celles qui ont des fonctions ou missions particulières - donc si ce n'est pas le cas, il ne restera qu'une chance sur 50 d'accéder à cette classe. En conséquence, **pour chaque évaluation, beaucoup de personnels resteront sur le carreau.**

- la création d'une classe exceptionnelle en plus de la hors-classe, **divisera encore plus les personnels entre les « méritant.e.s » et les autres**, et compliquera inutilement le système d'évolution des carrières.

- les entretiens d'évaluation par les chef.fe.s d'établissement, voulus par le Ministère puis abandonnés il y a quelques années car massivement rejetés par les personnels, reviennent par la fenêtre ; de plus les chef.fe.s d'établissement pourront évaluer des compétences pédagogiques, ce qu'il.elle.s ne sont ni habilité.e.s à faire, ni compétent.e.s en la matière. **L'inégalité des évaluations selon les établissements sera encore plus forte**, et celle selon les disciplines sera toujours aussi grande d'autant qu'est maintenu le caractère très relatif d'une évaluation pédagogique qui ne repose que sur l'observation d'une seule séance de cours. En outre, entre les rendez-vous de carrière, il peut y avoir des « visites dans la classe », qui certes peuvent être à l'initiative de l'enseignant-e, mais également des personnels d'inspection ou de direction, ce qui laisse la possibilité pour une personne « mal vue » par sa hiérarchie d'avoir une visite à tout moment, de quoi augmenter les pressions psychologiques sur elle. **La réforme renforce donc encore le poids de la hiérarchie dans l'évaluation et le déroulement des carrières.**

Nous dénonçons de plus le modèle managérial qui inspire cette réforme, particulièrement visible dans l'intitulé des compétences évaluées.

En parallèle, comme tous les salarié.e.s, **les personnels de l'Education Nationale subissent les effets négatifs des politiques d'austérité menées depuis de nombreuses années** ; en particulier :

- des **salaires gelés** pendant toute la première moitié de cette décennie 2010, après de nombreuses années de maigre augmentation qui ne compensait pas la hausse du coût de la vie ; à diplôme (supérieur à bac +2) et âge égal, les enseignant.e.s sont moins bien payé.e.s que s'il.elle.s travaillaient dans une entreprise privée - ce qui d'ailleurs explique les difficultés de recrutement dans certaines disciplines...

- **des conditions de travail dégradées**, avec davantage de tâches, des classes de plus en plus chargées, des heures supplémentaires... **La réforme des collèges**, appliquée depuis cette rentrée 2016, **a encore augmenté la charge de travail des collègues qui y travaillent** et aggravé la dégradation de leurs conditions de travail ainsi que celles d'étude pour les élèves, tout en créant une mise en concurrence et en conséquence des inégalités entre les établissements d'une part, entre les disciplines d'autre part. **Nous exigeons toujours son abrogation.**

Les conditions d'étude se sont également dégradées dans le même temps pour les élèves : effectifs de classes en augmentation, moins de dédoublements, et, conséquence des conditions de travail plus difficiles des enseignant.e.s, ceux.celles-ci sont moins disponibles pour les aider quand ces élèves rencontrent des difficultés.

Dans ce contexte, **nous exigeons l'abrogation de la nouvelle réforme de l'évaluation des enseignant.e.s** et revendiquons :

- **une évolution purement formative et coopérative, complètement déconnectée de l'évolution des carrières et des rémunérations ;**
- **un avancement au rythme le plus rapide pour véritablement tou.te.s** - qui ne devrait pas être le privilège exclusif des chefs d'établissements et des membres du corps d'inspection ;
- la suppression de la hors-classe et de la nouvelle classe dite « exceptionnelle », et **leur remplacement par la création d'échelons supplémentaires pour mettre fin à la concurrence entre enseignant.e.s.**
- **une échelle unique de salaire de la maternelle à l'université**, source d'unité pour les personnels ;
- **un rattrapage de notre pouvoir d'achat**, et rapidement une hausse substantielle des salaires pour tous les personnels.

Enfin, pour l'avenir mais aussi dans l'immédiat, **nous demandons la prise en compte des inégalités hommes-femmes au détriment de ces dernières en ce qui concerne leur avancement et leur déroulement de carrière, et leur correction.**