**Déclaration du SNUipp FSU 31 à la CAPD du 25 novembre 2016**

Monsieur le Directeur Académique,

Ca y est, on y arrive.

C'est le dernier bal des promotions. Profitez-en, Mesdames,et Messieurs, des promotions comme on n'en verra plus.

Dernière CAPD des promos à l'ancienne. Ainsi se termine une interminable série de déclarations au cours desquelles, inlassablement, depuis la nuit des temps, ou du moins depuis les temps anciens où sévissaient encore nos ancêtres du SNI, les délégué-es du personnel dénoncent le caractère inégalitaire de ces satanées promotions :

***Monsieur l'Inspecteur d'Académie, le SNUipp-FSU 31 s'oppose au système actuel des promotions à trois vitesses. Nous revendiquons un avancement unique pour tous, à la vitesse la plus rapide comme les IEN....***

Bon, c'est vraiment fini ? Non, pas vraiment... Si les notes et les trois vitesses disparaissent, le tri et la sélection par le mérite seront toujours de mise, et nous continuerons à nous y opposer.

En effet, dans la nouvelle carrière des enseignant-es, certaines mesures vont dans le bon sens, à savoir :

- la transformation d'une partie de l'indemnitaire en points d'indice,
- la revalorisation des grilles indiciaires,
- le principe d'une cadence d'avancement unique (sauf aux 6ème et 8ème échelons de la classe normale),
- l'accès de tous à la Hors-Classe,
- la réduction des écarts dans le déroulement des carrières

Ces mesures se traduiront bien par une amélioration des rémunérations et des carrières. Mais le SNUipp n'en dénonce pas moins d'autres qui sont en deçà des attentes ou même inacceptables :

- Tout d'abord, le calendrier étalé jusqu'en 2020, les gains indiciaires assez faibles, entre 6 et 17 points selon l'échelon, ainsi que l'insuffisante revalorisation du début de carrière, ne permettent pas une revalorisation conséquente et immédiate des rémunérations.
- Ensuite, pour les enseignants du 10ème et 11ème échelon proches de la retraite, le passage à la Hors-Classe n'est toujours pas automatique.
- Enfin la création d'une classe exceptionnelle réservée à un nombre restreint d'enseignant-es est inacceptable. Le SNUipp-FSU dénonce la logique managériale sous-jacente à la mise en place de cet outil de tri et de divisions et rappelle son mandat unifiant d'avancement au rythme le plus rapide pour tous pour toute la profession.

Le ministère maintient un rythme d'avancement sélectif à deux moments dans la classe normale, ainsi que pour l'accès à la hors-classe, et pour l'accès à la classe exceptionnelle. Lors de ces quatre rendez-vous, le déroulement de carrière reste donc dépendant de l'évaluation, ce que le SNUipp-FSU continue de contester.

Suite à l'intervention du SNUipp-FSU, le bilan professionnel comme base des rendez-vous carrière a été abandonné et le ratio femmes-hommes dans les promotions sera respecté. (Nous en profitons pour demander un état des lieux de ce ratio pour les échelons concernés)
Le SNUipp-FSU poursuivra ses interventions pour améliorer les textes d'application et pour assurer la réalité des revalorisations.

En ce qui concerne les nouvelles modalités de l'évaluation professionnelle, la mise en place de l'accompagnement devra, pour être efficace, s'appuyer sur une offre de formation continue largement abondée et sur une relation de confiance entre l'IEN et les collègues.

Pour la relation de confiance, on verra.
En effet, si la disparition de la note, revendiquée par le SNUipp-FSU, marque la fin d'un symbole fort autour de l'infantilisation de l'Inspection, il est maintenant indispensable que les pratiques et la formation des IEN évoluent vers davantage de confiance envers la professionnalité des enseignants.
Pour la formation, c'est encore très mal parti. Le plan de formation qui a été proposé aux collègues n'a pas provoqué l'engouement.
Pourtant, ils devraient être en manque, non ?
A l'étude du document, quelques constats qui interrogent : seulement 346 collègues ont candidaté sur le PDF, si on enlève les candidatures soumises à public désigné, ce chiffre chute fortement. La très grande majorité des modules proposés ne sont pas complets faute de candidats. Il se confirme que les enseignants se sont peu emparés de ce PDF.
D'après nous, plusieurs explications permettent d'expliquer cet état de fait :
- un PDF qui n'a pas été construit à partir des besoins des équipes et par conséquent une inadéquation des offres de contenus et des besoins ;
- une présentation qui a constitué un frein à la participation : règles d'attribution des modules non communiquées, dates de déroulement des dispositifs inconnues et moyen de remplacement non spécifié pour certains d'entre eux ;
- plusieurs années de formation continue inexistante sur le département qui ont entraîné une parte de l'usage de l'inscription au PDF
.- et enfin et surtout, des regroupements de quelques heures à 2 journées sans garantie de remplacement au lieu de véritables stages permettant une prise de recul , l'analyse de pratiques et une réflexion approfondie sur les problématiques du métier.

Ce PDF relève davantage de l'information discontinue que d'une réelle formation continue.
Depuis la dernière CAPD du 17 octobre dernier, où l'on nous avait expliqué que la notion de formation n'était plus la même, que les formats avaient évolué pour s'adapter aux standards modernes des formateurs et du public visé, etc. ... nous avons rencontré bon nombre de collègues.
Et voyez-vous, ce sont des ringards !
Ce qu'ils veulent, c'est du temps, des stages longs dont le contenu s'appuie sur le recueil des demandes de terrain, des stages qui permettent une prise de recul , des allers-retours entre observations de pratiques et retours réflexifs, ...
Et croyez-nous, nous avons même rencontré des dinosaures qui nous ont affirmé :
***Je me souviens de stage de plusieurs semaines. Nous en revenions regonflés, avec une seule envie : mettre en pratique et partager avec les collègues ce que nous avions pris le temps de construire....*** Des ringards on vous dit...
Ou du moins selon VOS STANDARDS, car de notre côté, nous restons convaincus, avec nos collègues, que la modernité et le progrès, c'est la mise en place d''un véritable plan de formation.

Un plan qui nous permette de nous investir pleinement dans notre formation, pour faire avancer nos pratiques, notre réflexion et notre travail en équipe, et ainsi retrouver la confiance et l'ambition de la profession dans un projet commun, celui de faire réussir tous les élèves !