

Cette deuxième CAPA de l'ère PPCR, consacrée à l'attribution de la Classe exceptionnelle pour les Certifié-e-s, nous renvoie au thème majeur de la rémunération des enseignant-e-s dans notre pays, question déterminante pour l'avenir de notre système éducatif.

En effet, le niveau scandaleusement bas des salaires attribués aux professeurs certifiés est une des raisons essentielles de la perte d'attractivité de ce métier, comme le prouve le faible nombre de candidat-e-s dans plusieurs disciplines d'enseignement général telles que les Lettres, l'Anglais, les Mathématiques ou l'Allemand ; avec comme résultat, un nombre élevé de postes non pourvus à l'issue des concours de recrutement.

Le candidat Macron avait paru s'en émouvoir, en promettant d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés... Le Président Macron a ensuite sans doute oublié que les enseignants étaient des salariés comme les autres, puisqu'il a permis que leur pouvoir d'achat baisse, en repoussant d'un an les mesures PPCR, en gelant le point d'indice, en compensant insuffisamment la hausse de la CSG, et en rétablissant la journée de carence. Son premier Ministre y a ajouté le mépris auquel ce gouvernement nous a désormais habitués, en recevant les organisations syndicales lors du Rendez-vous salarial du 18 juin, pour leur signifier le maintien du gel jusqu'en 2020 et ses réflexions à venir sur une rémunération qui tient davantage compte du mérite.

Le mérite, vieux serpent de mer d'une administration attirée par les sirènes du « New Management Public », qui invite à mieux pressurer, diviser et soumettre les personnels, afin de leur imposer des réformes destructrices d'emplois publics et d'ambition pour la jeunesse.

Mais s'agissant des enseignant-e-s, qu'est-ce donc que le mérite ? Nos évaluateurs étant bien en peine pour le définir par rapport au cœur de notre métier, à savoir le face à face pédagogique avec nos classes, ils ne l'envisagent que dans un « au-delà » de l'acte d'enseigner, dans un « rayonnement » que seuls des êtres « exceptionnels » pourraient ajouter à leur service d'enseignement. Si des professeurs, au-delà de leurs 18 heures hebdomadaires devant élèves et de leurs obligations réglementaires de service, s'engagent dans diverses activités, il ne s'agit pas de « mérite » à récompenser d'une aumône (telle la médiocre IMP ou la très hypothétique promotion à la Classe exceptionnelle), mais bien d'heures de travail supplémentaire à rémunérer systématiquement et conformément à la dignité de leur fonction.

Enfin, pour notre part, nous voyons le mérite là où il est vraiment, c'est-à-dire chez chacun et chacune d'entre nous professeurs, qui subissons année après année un alourdissement de notre charge de travail, à travers le nombre de classes et d'élèves à prendre en charge ; à travers une extension de nos missions (comme celles qu'on transfère des PSY-EN sur les enseignant-e-s) ; à travers la mise en œuvre précipitée de réformes contestables et de programmes imposés sans concertation (pensons à nos collègues de collège qui, après avoir dû appliquer en 2016 de nouveaux programmes sur les 4 niveaux, apprennent aujourd'hui que des aménagements de ces programmes sont à assimiler pour la rentrée 2018 !) ; à travers les réunions qui se multiplient, souvent inutilement ; à travers l'utilisation contrainte des nouvelles technologies qui empiètent de plus en plus sur notre vie privée...

Le mérite, c'est de tenir, en étant mal payé-e-s et si peu considéré-e-s, pour nos élèves futurs citoyens et pour l'école publique ; voilà pourquoi nous défendons le principe d'une classe exceptionnelle accessible à toutes et tous, comme débouché de carrière, donc sur la base exclusive de l'ancienneté de service.

Concernant la tenue des rendez-vous de carrière, nous déplorons le hiatus entre un outil conçu pour piloter les CAPA et le document présenté aux collègues comme un bilan sur leur carrière. Les choix dans la grille d'évaluation laissent les rendez-vous 1 et 2 aux niveaux les plus bas. Cela constitue un outil de triage faussement précis, faussement objectif. Ainsi, on se laisse les coudées franches pour créer artificiellement une classe de « meilleurs », classe susceptible de correspondre au nombre de places de la CAPA correspondante. Ce n'est pas sans signification que les collègues, qui jusque-là partageaient avec leurs évaluateurs une certaine estime de leur compétence professionnelle, se voient aujourd'hui mis en concurrence avec leurs collègues sur des critères obscurs et avec peu de possibilités d'y remédier. Car, même quand les entretiens n'ont pas été vécus comme infantilisants, la réception des comptes-rendus, et surtout des grilles d'évaluation, a été très douloureuse. D'ailleurs, nous nous posons la question : quelle motivation trouver dans la poursuite de l'enseignement, si l'on accepte de croire qu'on a un niveau juste « *satisfaisant* » sur le cœur de notre métier, à savoir « *maîtriser les savoirs disciplinaires et didactiques* », ou bien pire sur la compétence « *agir en éducateur responsables et selon des principes éthiques* » ? Ne pas être mieux reconnu dans de tels domaines, c'est sentir que l'institution ne nous donne aucune légitimité à faire cours à nos élèves. L'évaluation par compétences révèle ainsi toute la violence qu'elle est capable de receler, bien loin de la prétendue « école de la bienveillance » qu'elle est censée représenter.

Nous demandons donc que toute évaluation en deçà des niveaux « *très satisfaisant* » et « *excellent* », pour les trois rendez-vous de carrière, soit justifiée par des manquements graves et répétés dans la carrière.

Concernant les candidatures à la Classe exceptionnelle, pour le vivier 1, les avancées entre la première campagne et celle-ci restent insuffisantes. Seule une ouverture des conditions d'accès permettra d'améliorer cela, en prenant en compte toutes les fonctions difficiles, notamment les services partagés ou la fonction de TZR. (Les compléments de service et affectations des TZR génèrent très souvent une pénibilité particulière dans notre académie, nous serons vigilants quant à leur prise en compte dans toutes les CAPA.)

Pour le vivier 2, l'équilibre hommes/femmes est désormais respecté par rapport au travail préparatoire réalisé en GT, avec 65 % de femmes promues ; et l'âge moyen des promu-e-s atteint 60 ans.

Nous nous opposons à l'émission d'avis « *insatisfaisant* » pour les collègues, avis qui ne servent à notre sens qu'à humilier et stigmatiser les collègues. Pourquoi agir ainsi, alors qu'un avis « *satisfaisant* » au vivier 2 ne leur permettrait pas de toute façon d'être promus ? Où est l'évaluation bienveillante que l'on nous demande tant ? Ce qui se joue lors de l'émission de ces avis dépasse le cadre de ces commissions administratives paritaires. Nous tenons à rappeler que les CAPA liées à la carrière ne sont pas des tribunaux où il est bon de régler ses comptes avec un collègue en particulier. Les commissions disciplinaires sont là pour tenir ce rôle. Punir un collègue en l'excluant de la classe exceptionnelle ne sera jamais la solution. A moins que le Rectorat ne nous conseille l'humiliation pour ses vertus pédagogiques ?

La lecture des **appréciations des évaluateurs primaires** nous laisse parfois perplexes. En effet, le remplissage du CV via lprof est un critère d'appréciation pour bon nombre d'évaluateurs primaires. Or, en tant que fonctionnaire, l'utilisation de cet outil de management, s'appuyant sur l'individualité de la carrière, est souvent mal vécue. Nos collègues ont ainsi l'impression d'être obligés de « se vendre », alors qu'ils pensaient que la Fonction Publique les protégeait de ce genre de directive malsaine.