

Adresse de l'École Émancipée à la CAN des 29 et 30 novembre

Le CN de septembre l'a démontré : le projet de réforme de l'évaluation des enseignant-e-s inquiète largement les militant-e-s des sections académiques et départementales, quelle que soit leur tendance. Les négociations se sont poursuivies et le SNES a obtenu quelques aménagements du projet (l'auto-évaluation devient facultative quoique fortement conseillée, les compétences évaluées ont été reformulées...).

Le débat s'est poursuivi en vue du BN du 15/11. Les remontées de terrain, les débats au sein des S3 ont montré la grande réticence de nombre de camarades à voir le SNES donner son assentiment sur ce dossier, même en dissociant le décret de ses arrêtés.

Comment comprendre la logique d'une organisation qui accepte le cadre d'une réforme tout en affirmant en refuser le contenu ?

Le vote unanime de la tendance Unité & Action lors du dernier BN nous a surpris. D'autant que les académies qui s'étaient exprimées avec le plus d'hostilité vis-à-vis de la réforme lors du CN étaient absentes, ou ne se sont pas exprimées. D'autres ont semblé convaincues par la perspective de dissociation des votes. Pourtant le vote plus tardif des arrêtés sur l'évaluation n'enlève rien à la dangerosité du décret.

Le travail de conviction du secrétariat général a manifestement été décisif, mais les S3 doivent bien se rendre compte que l'expression du terrain n'est pas aussi optimiste sur le contenu et les suites qui seront données à cette réforme.

→ Comment accepter que les augmentations indiciaires de début de carrière soient absorbées par l'allongement de la durée de séjour dans les trois premiers échelons ?

→ Comment accepter le principe d'une évaluation par compétences sans barème chiffré, fragilisant la position des collègues, qui pourront voir leur degré de maîtrise de telle ou telle compétence baissé (alors qu'il était contraignant pour la hiérarchie de baisser une note) et désarmant les élu-e-s du personnels, les perspectives de gagner les recours permis étant faibles ?

→ Comment accepter un « accompagnement » « à la demande de l'institution » en forme de mise au pas des personnels ? On voit tout le potentiel de pression d'un tel dispositif dans le cadre d'une réforme telle que celle du collègue par exemple.

Pourquoi accepter la création d'un nouveau grade, à l'opposé de nos mandats ?

Il semble, au travers des débats que nous avons eus dans les instances du syndicat, qu'il y ait une partie des camarades favorable à la mise en place de cette classe exceptionnelle afin de pouvoir affirmer aux personnels qu'ils auront un nouveau débouché de carrière grâce au SNES. Et c'est bien ainsi qu'elle est présentée dans notre presse et sur le site. Ce faisant, notre mandat d'une carrière sans obstacle de grade selon le rythme le plus favorable est foulé au pied. On ne peut pas apprécier l'amélioration du rythme d'avancement de la classe normale sans remarquer dans le même temps que l'architecture du nouveau dispositif est bâtie sur la promesse de la classe exceptionnelle aux collègues qui sauront se faire reconnaître comme « méritants » par leurs évaluateurs. Ainsi, les collègues auront bien conscience que dès le premier rendez-vous de carrière, c'est en réalité la rapidité avec laquelle ils atteindront la hors-classe puis éventuellement le Saint Graal de la classe exceptionnelle qui sera en jeu.

Or, on ne peut pas faire comme si l'accès à ce « débouché de carrière » n'était simplement pas assez ouvert, mais permettrait néanmoins de « mettre le pied dans la porte ». Cette classe exceptionnelle induit des changements qualitatifs sur lesquels il sera très difficile de revenir. Or avec la classe exceptionnelle, nous renforçons le pouvoir hiérarchique. Car elle n'est pas une hors-classe bis, elle est bien plus nocive parce que fonctionnelle : c'est la volonté dans l'Éducation d'aller vers une fonction publique de métiers¹ à l'opposé, une fois encore, de nos mandats. En promouvant l'existence d'un troisième grade faisant le pari de son hypothétique ouverture au plus grand nombre dans l'avenir, on évacue la dangerosité, qui n'est plus à démontrer, du pilotage des politiques et des structures par l'évaluation managériale des personnels. Nous porterions ainsi une part de responsabilité dans l'aggravation de la division des collectifs de travail, le manque de prise des collègues sur leurs pratiques, ce dont l'action syndicale pâtira inévitablement. Les expériences dans des entreprises comme la Poste ou France Télécom devraient nous instruire des conséquences syndicales de l'individualisation des carrières : très fortement syndicalisées et mobilisées, ces entreprises ont connu un déclin de syndicalisation alarmant, en même temps que une forte augmentation de la souffrance au travail.

Pourquoi ne pas énoncer les problèmes afin d'armer les collègues face aux logiques à l'œuvre ?

La liste devient longue des batailles idéologiques que nous avons minimisées auprès des collègues afin de ne pas faire obstacle à l'adoption de ce qui était présenté comme des mesures positives, et de valoriser l'action syndicale pour ne pas « désespérer Billancourt ».

1 et non plus de carrière, même si au sens strict la classe exceptionnelle reste un « débouché »

En acceptant la logique de la réforme de l'évaluation, et en tentant de présenter les maigres aménagements comme des avancées, nous allons désarmer les collègues, alors que nous devrions outiller idéologiquement notre milieu sur les logiques à l'œuvre, celles du nouveau management public, de la concurrence de toutes et tous contre toutes et tous.

Dans une moindre mesure, notre syndicat agit de même sur d'autres dossiers : le Snes a soutenu que, plus ambitieux que son prédécesseur et appuyé sur les programmes, le socle Peillon, n'était plus dangereux, il suffisait de gagner qu'il ne soit pas évalué pour lui-même. Il ne constitue pourtant pas un renoncement à « l'école du socle » voulue par la droite. Il renvoie à la même logique et c'est l'évaluation des compétences qui va induire in fine la définition des contenus d'enseignement. L'architecture du LSU montre bien que le principe même d'un socle, c'est d'être évalué. Ce socle porte en lui une potentialité beaucoup plus forte de mise au pas des pratiques pédagogiques que le précédent. L'inflation du nombre de compétences par rapport au socle de 2005 en est la cuisante rançon qui conduit certains collègues à construire des grilles et autres échelles aussi descriptives que chronophages pour tenter de s'y retrouver. Le travail par compétences tel qu'il nous est imposé depuis dix ans (même si la loi Fillon sur l'Ecole est abrogée) n'est pas neutre idéologiquement, il est issu des logiques néo-libérales négociées par nos gouvernements à l'échelle européenne, pour mieux individualiser les parcours de formation et formater les individus. Nous devons le dénoncer.

De même sur les décrets modifiant nos ORS : intégrer dans la définition du travail enseignant la reconnaissance des tâches hors la classe, n'a pas été présentée par le Snes comme un problème, puisque c'était prétendument une reconnaissance de notre travail. Accepter la logique des IMP en est un symptôme criant : ce faisant nous acceptons qu'une partie de notre rémunération soit définie à discrétion du chef d'établissement, ou en tout état de cause, du conseil d'administration. Nous mettons alors sous le boisseau notre revendication de baisse du temps de travail (« le 15 + 3 ») et la question de l'évaluation à venir de ce travail par la hiérarchie. Aujourd'hui, avec la mise en place de la grille de compétences à remplir par les chefs d'établissement, on voit la cohérence de ces projets, puisque les chefs s'appuieront sur les missions contenues dans les décrets métiers pour nous évaluer.

Quel bilan pouvons nous faire des lignes de forces qui structurent l'école aujourd'hui ?

Il est clair pour nous que les compétences et leur évaluation transforment les finalités de l'école. Le blocage des salaires dans la fonction publique contraint les collègues à la débrouille pour gagner plus : consentement aux heures supplémentaires, soumission au management dont les logiques « évaluatrices » se rapprochent de celles du privé. Au fil des dossiers qui ont pourtant une grande cohérence entre eux, notre syndicat a mis en œuvre un accompagnement critique de mesures qui transforment l'école. Il n'en a pas montré la dangerosité fondamentale et la cohérence, il n'a pas mobilisé contre elles, à l'exception notable de la réforme du collège. Il est urgent de mener à nouveau des batailles idéologiques dans les salles des prof-e-s. Négocier des améliorations, tant que faire se peut, quand tombent des projets gouvernementaux est utile. Mais ensuite, quand les fondamentaux sont remis en cause et les avancées insuffisantes, les gains de la négociation ne sont pas dévalorisés par un vote contre l'ensemble du dossier.

« Engranger », « moudre le grain »... la métaphore agricole peut-elle tenir lieu d'orientation syndicale ?

Vouloir « engranger » ne suffit pas à définir une orientation syndicale. La question est celle du prix à payer à plus long terme. En minimisant les problèmes posés par le dossier sur l'évaluation, le SNES se retrouvera comptable des difficultés posées par son application au quotidien. Ainsi c'est FO et, avec moins d'audience, le SNALC, qui ne sont pas des syndicats porteurs d'un projet de transformation émancipatrice de l'école et de la société, qui passeront pour les meilleurs défenseurs des collègues. Ce sera pour eux, dans notre époque trouble, redoutablement efficace de défendre un état de chose antérieur, qui, aussi insatisfaisant qu'il soit, était relativement plus protecteur que tout ce qu'on nous impose depuis 20 ans. Ces organisations auront beau jeu d'appuyer, avec une bonne dose de démagogie, sur cet état de fait lors des prochaines élections professionnelles. Il sera facile par ailleurs, pour la CGT et Sud, de nous cataloguer aux côtés de l'UNSA et de la CFDT dans le syndicalisme d'accompagnement. Dans cette stratégie, le SNES et la FSU jouent une stratégie dans laquelle ils risquent d'y perdre et de se trouver discrédités d'un côté comme de l'autre dans le paysage syndical.

Nous ne disons pas qu'il suffit d'appuyer sur un bouton pour amener les enseignant-e-s à adhérer à nos mandats, les logiques individualistes des collègues sont présentes, elles sont le produit de l'offensive libérale que subit l'ensemble de la société. Cependant il faut se redonner la capacité à poser les enjeux d'une réforme aux yeux des collègues qui sont capables de comprendre que si le grain est moisi, il n'y a rien à moudre...