Déclaration liminaire du SNUipp-FSU12
CAPD « classe exceptionnelle » 4 juillet 2019

Madame la Directrice Académique

Mesdames, Messieurs les membres de la CAPD

Pour commencer, voici un extrait des textes issus du congrès du SNUipp-FSU de Perpignan en juin 2019 : « Le SNUipp-FSU s'oppose à la classe exceptionnelle, extrêmement inégalitaire et méritocratique dans sa nature et ses modalités d'accès, il mettra tout en œuvre pour que tous les collègues atteignent l'indice 1000 en exigeant la création d'échelons supplémentaires à la hors classe. »

Aujourd'hui, en Aveyron, avec cette nouvelle campagne d'accès à la classe exceptionnelle, nous pouvons mesurer à quel point nous avons raison, à quel point tout système méritocratique est injuste, à quel point il est illusoire de vouloir porter une appréciation, un avis réaliste sur un individu. Comment en avoir une connaissance objective en ne le rencontrant que tous les trois ans ? Nous pouvons aussi mesurer à quel point jouent les relations de proximité dès lors qu'il s'agit de promotion au mérite.

Nous savons qu'un tel ou une telle encensé-e par un avis ne manque certes pas de loyauté, est irréprochable dans sa manière de servir comme il est convenu de le dire, mais nous savons aussi la souffrance qu'il ou elle peut occasionner auprès des collègues qu'il ou elle conseille. Quel décalage entre l'avis de l'administration et la perception du terrain. Nous savons aussi le travail mené au quotidien depuis des dizaines d'années, le petit travail de fourmi dans la classe, celui qui fait la différence et peut sauver des élèves, d'un autre tel ou d'une autre telle pourtant résumé-e dans un avis à l'économie puis dans un « satisfaisant » lapidaire.

Plus encore que pour les passages à la hors classe, la classe exceptionnelle est conditionnée par des avis et appréciations dont nous disons qu'ils ne peuvent refléter une réalité toujours complexe, difficilement accessible et objectivable. Mais ceux-là même qui font l'objet d'appréciations ne représentent qu'une petite fraction des enseignant-es car la classe exceptionnelle est aussi une machine à exclure, réservée à une infime minorité triée sur le volet. Pire encore pour ses échelons spéciaux réservés à 7 000 Professeurs des écoles, soit 2% du corps.

Si la classe exceptionnelle reste l'apanage d'une élite, c'est qu'on la destine à un usage managérial, un outil au service du renforcement du pouvoir hiérarchique, un moyen de pression pour sanctionner celles et ceux n'appliquant pas les injonctions ministérielles par exemple. S'il ne fait aucun doute que cet outil permettra l'accomplissement de certaines velléités individuelles, on peut craindre par voie de conséquence qu'il soit aussi propice à

distiller amertume et découragement parmi les déçu-es ou les exclu-es et à morceler les collectifs. Or, c'est bien de plus de collectif, plus de travail en équipe, plus de solidarité dont les équipes ont besoin pour relever les défis de plus en plus complexes auxquels l'école est confrontée.

Puisque la classe exceptionnelle vise avant tout à récompenser les fonctions spéciales qu'elle survalorise, nous voulons en profiter pour dire aujourd'hui les difficultés de plus en plus inextricables dans lesquelles se trouvent bon nombre de directrices, directeurs et collègues . Ils, elles ont été nombreux à participer au mouvement cette année. Bien sûr, il y a le manque de temps et de moyens face à des injonctions et des tâches administratives qui ne faiblissent jamais. Bien sûr, il faudrait plus de décharges et des aides administratives pérennes pour pouvoir se consacrer à l'animation pédagogique de l'équipe. Mais si la fonction de direction est souvent devenue intenable, c'est parce que de plus en plus, elle se situe à la croisée de toutes les conflictualités. Conflictualité avec des adjoint-es débordé-es et de plus en plus sous pression, pression répercutée sur leur directrice ou directeur ; mais aussi à cause d'injonctions hiérarchiques éloignées des réalités de la classe ; mais encore avec la multiplication des élèves à besoins particuliers ou à comportement perturbateur à l'origine de plus en plus de réunions, d'écrits en tout genre et de conflits potentiels avec les familles. Familles qui se comportent de plus plus comme des usagers du service public d'éducation, se transformant ainsi en clients exigeants et vindicatifs, ou d'autres souvent victimes de la déshérence sociale et donc, de plus en plus éloignées de la culture de l'école. Adjoint.es, directrices et directeurs sont en première ligne.

Face à l'accumulation de toutes ces difficultés, ce n'est pas d'une classe exceptionnelle réservée à une minorité d'entre eux dont les collègues ont besoin. Il leur faut obtenir la reconnaissance des difficultés de leur métier, le soutien et l'accompagnement par leur hiérarchie, une véritable formation initiale et continue qui les arme pour affronter ces difficultés. Non, ce n'est pas la classe exceptionnelle qui apportera ne serait-ce que le début d'une réponse à la crise que traverse l'école.

Pour terminer, nous voulons ici rappeler notre attachement aux grilles indiciaires et à l'avancement à un rythme unique le plus rapide pour toutes et tous. Au SNUipp-FSU, nous mettrons tout en œuvre pour nous opposer à toute forme de rémunération au mérite, instrument de division et d'injustices, conduisant à la dégradation du service public et des conditions de travail des enseignant-es