

Nouvelles modalités d'inspection... Que cache cette usine à gaz ?



Avec l'application du PPCR (Parcours Professionnels Carrières Rémunérations), le MEN a décidé de mettre en œuvre au 1er septembre 2017 de nouvelles modalités d'inspection. En voici notre analyse. Sans surprise, on est bien loin d'une volonté d'améliorer nos conditions de travail.

Anciennes et nouvelles inspections, une même finalité : le management

Un constat : l'ancien système était arbitraire et inéquitable. Le MEN l'a lui-même reconnu dans sa communication. L'ancien système d'inspection était un « **processus jugé peu lisible, trop aléatoire et inéquitable** ».

Les inspections survenaient de façon imprévisible. Aucun.e d'entre nous n'était à l'abri d'un arbitraire bien difficile à contester. Il ne faisait pas bon ne pas avoir le bon profil, utiliser des méthodes pédagogiques qui ne correspondaient pas à la norme, voire contester l'évaluation de l'inspecteur.

Et puis, il y avait ce chantage à l'avancement : de la note pédagogique dépendait le passage ou pas « *au grand choix* » et donc une différence sensible sur les salaires. La bonne vieille carotte... une méthode bien moisie.

L'ancien système favorisait des relations de sujétion des enseignant.es au corps des inspecteurs, avec son corollaire de cooptations, de mises à l'écart, de relations autoritaires, etc.

Bien évidemment, certains inspecteurs étaient capables de mettre en œuvre d'autres relations de travail. Mais le système favorisait ce type de docilité bien peu fructueuse, alors que nous savons tous que c'est dans la confrontation des idées contradictoires que peuvent naître des évolutions positives...

Pour notre part, nous ne sommes donc pas adeptes du « *c'était mieux avant !* » et nous ne regrettons pas l'ancien système d'inspection. La nouvelle philosophie du MEN est dans l'air du temps. D'après ses propres termes, son objectif est avant tout managérial : « **passer d'une gestion statutaire à une politique de ressources humaines** ».

Le vocabulaire a son importance. Les inspections seront des « **rendez-vous de carrière** », et elles s'inscrivent dans de « **nouvelles modalités d'accompagnement, d'appréciation de la valeur professionnelle et d'avancement** ».

« **Les nouvelles évaluations ne répondent pas davantage à un objectif d'amélioration de nos compétences professionnelles !** »

En clair, les modalités pratiques vont changer, mais la finalité reste la même. L'évaluation n'est pas là pour aider un.e collègue à progresser dans sa pratique, mais pour sa « *carrière* » et l'« *appréciation* » de sa « *valeur* ».

La langue de bois ministérielle s'est convertie au libéralisme et sans surprise, l'évaluation va continuer à déterminer l'avancement.

Une politique bien archaïque pour un Ministère qui prétend faire preuve de modernité.



Désolé, nous ne sommes pas des marchandises ! Notre rémunération n'est pas le « *prix* » de notre « *valeur* », mais simplement ce qu'il nous faut pour bien faire notre travail. L'évaluation devrait simplement permettre de mieux travailler, de progresser dans nos pratiques.



Comment ça marche ?

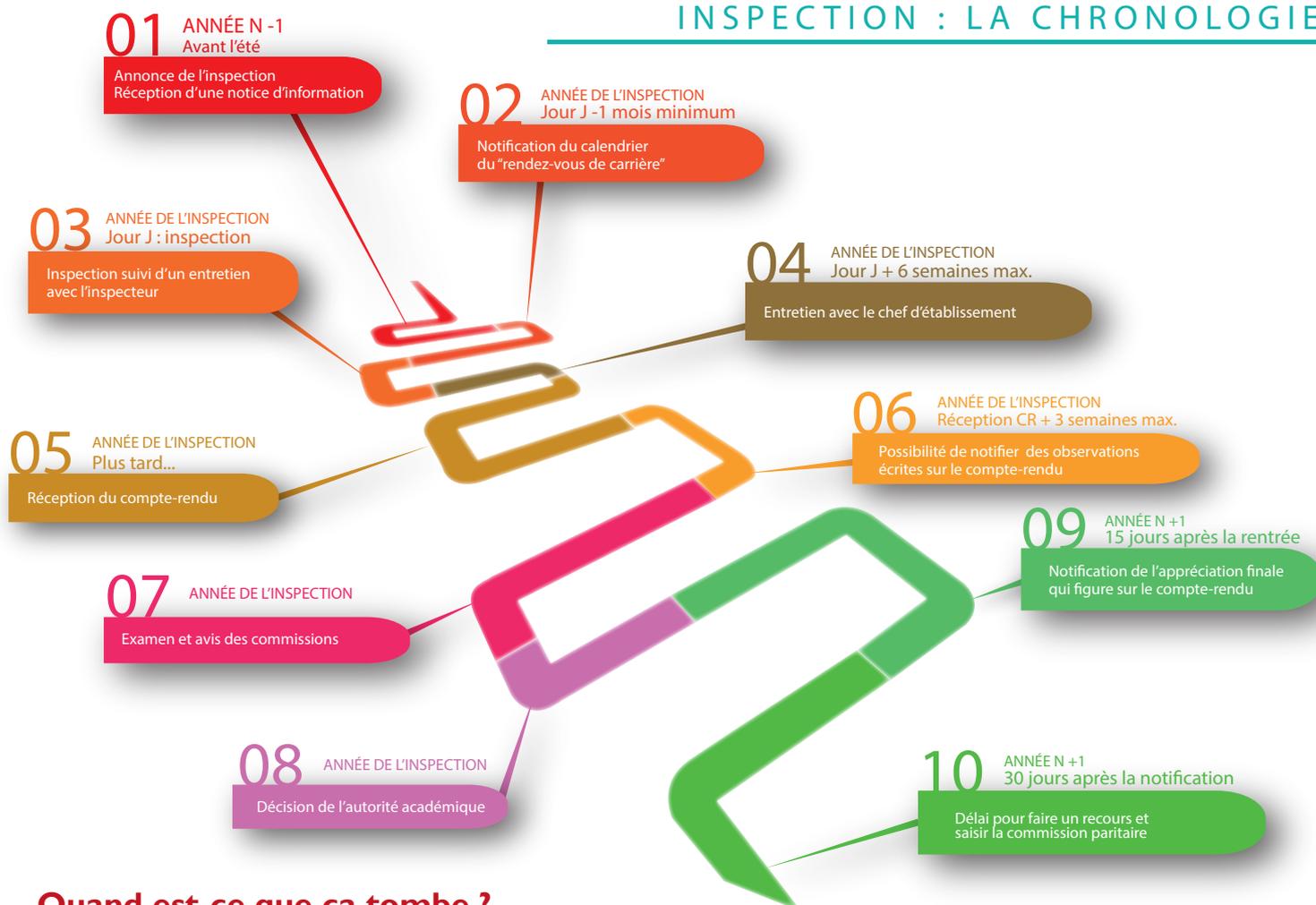
Quel calendrier ?

Qui est concerné ?

Nos propositions

Nouvelle évaluation : comment ça marche ?

INSPECTION : LA CHRONOLOGIE



Quand est-ce que ça tombe ?

Chaque enseignant.e aura trois « rendez-vous de carrière » :

Le premier : dans la deuxième année du 6ème échelon de la classe normale.
30% du corps pourra gagner un an sur l'avancement.

Le deuxième : dans le 8ème échelon de la classe normale, ancienneté comprise entre 18 et 30 mois.
30% du corps pourra gagner un an sur l'avancement.

Le troisième : dans la deuxième année du 9ème échelon de la classe normale.
Pour accéder à la hors-classe.

A ces trois rendez vous de carrière, peuvent s'ajouter des « accompagnements » individuels ou collectifs supplémentaires suite à une demande des personnels, à une initiative des inspecteurs ou du chef d'établissement.

Qui Pilote?

Le rendez vous de carrière de l'enseignant fait intervenir : l'IEP pour le 1er degré, les corps d'inspection et le chef d'établissement pour le second degré.

70% d'exclus, ou le règne de l'arbitraire

30% des collègues pourront bénéficier d'une promotion... La seule raison d'exclure 70% d'entre nous d'un avancement plus rapide et d'un accès à la hors classe est financière !

Nous sommes opposés à cet arbitraire. Nous revendiquons la fusion de la classe normale et de la hors classe pour que personne ne soit exclu de cette évolution légitime de la rémunération.

Avancement échelon

Voir tableaux Avancement d'échelon à compter du 1er septembre 2017 : Personnels enseignants, d'éducation, de direction et psychologues sur le site de la CGT Educ'action Poitiers

A notre avis ? Ce n'est pas sérieux !

« Rendez-vous »... c'est plus sympa qu'inspection. Mais trois fois une heure en quarante ans de boulot... on est à l'abri du frisson et de la relation fusionnelle.

Et puis, un premier rencard après près de dix ans de travail (2ème année du 6ème échelon), c'est pas la passion.

Le fait que le MEN laisse ceux qui débutent près de dix ans sans aucun « accompagnement » souligne à quel point l'objectif n'est pas de nous aider, mais bien de nous manager.

Niveau de maîtrise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique (référence référentiel 2013 : P1)				
Adapter les modalités de sa communication en fonction de son auditoire, en visant sa maîtrise et son développement (7 et P2)				
Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves (3,4 et P3)	Par l'inspecteur			
Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves (P5)				
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel (14)				
Niveau de maîtrise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Coopérer au sein d'une équipe (10)				
Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les partenaires de l'école/l'établissement (11 et 13)	Par le chef d'établissement			
Coopérer avec les parents d'élèves (12)				
Niveau de maîtrise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques (1/2/6)				
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves (P4)	Par l'inspecteur et le chef d'établissement			
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation (5)				

La grille ci-contre servira de compte-rendu du « rendez-vous de carrière»...



Au verso, l'inspecteur rédigera une appréciation de dix lignes, le chef d'établissement une autre appréciation de dix lignes. L'agent pourra notifier des observations, toujours en dix lignes. Et l'autorité académique établira une appréciation finale.

Chacun peut juger de la légitimité des critères d'évaluation. La pédagogie et les savoirs reculent. La confusion règne (mélanger l'utilisation du langage par le prof et la maîtrise de la langue par les élèves...). Les obligations supplémentaires sont renforcées (lien avec les partenaires, orientation de l'élève, développement professionnel). Et qui peut être juge de notre éthique ?

Le poids du chef d'établissement augmente. Il participe à 6 critères sur 11, alors que la note administrative qu'il attribuait avant ne comptait que pour 40% de la note totale dans l'ancien système.

A notre avis ? Une opacité incontrôlable

Quand les autorités académiques et les commissions paritaires devront établir qui sont les 30% devant accéder à la promotion, comment feront-elles ?

Elles compareront des centaines de comptes-rendus dont certains auront les mêmes « niveaux d'expertise » cochés et au verso des appréciations littérales dont la subjectivité sera un bonheur à décrypter.

Il n'y aura plus de notes pour établir un classement et décréter qui fait partie ou pas des 30% de promouvables.

A l'arbitraire mécanique de la note succède donc l'arbitraire subjectif de l'autorité académique qui sera doublé de batailles de chiffonniers dans les commissions paritaires

Pas de clarté, pas de contrôle simple, plus d'arbitraire, moins de confiance...
L'accompagnement des personnels n'est en rien l'objectif de cette réforme.



Classe exceptionnelle : 90% d'exclus

Nous ne développons pas ici les modalités d'accès à la classe exceptionnelle dont 90% d'entre nous seront exclus.

Il s'agit d'une aggravation de l'élitisme dans notre profession visant à renforcer l'individualisation des carrières, la promotion de quelques un.es au détriment du progrès pour tou.tes.

Textes règlementaires :

- NOR : MENH1638699D Décret no 2017-786 du 5 mai 2017 modifiant divers décrets portant statut particulier des personnels enseignants et d'éducation du ministère chargé de l'éducation nationale
- NOR : RDFF1634976D Décret no 2017-171 du 10 février 2017 modifiant et fixant l'échelonnement indiciaire afférent à divers corps et emplois de catégorie A de la fonction publique de l'Etat.
- NOR : MENH1712641A Arrêté du 5 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du rendez-vous de carrière des personnels enseignants, d'Education et de psychologues du ministère chargé de l'Education Nationale.

Pour la CGT, l'évaluation doit porter sur les métiers d'enseignant et de documentaliste et pas sur des critères de management, de communication et d'implication dans les projets du chef d'établissement.



Pour une évaluation réellement au service des enseignants et des élèves...

Oui à une évaluation formative !

Bien évidemment, l'évaluation de notre travail est une nécessité pour nous et pour nos élèves.

Nous avons besoin de regards et d'échanges sur nos pratiques et nos conceptions dans ce métier où chacun est trop souvent livré.e à lui-même. L'évaluation pourrait être un temps privilégié pour cela, si elle était totalement détachée de la notion d'avancement.

Le rôle que doit avoir l'évaluation est de repérer des réussites et des difficultés. Les réussites doivent pouvoir être partagées et diffusées. Les difficultés doivent pouvoir être surmontées en proposant des formations, des aménagements, des postes plus adaptés.

Oui à une évaluation collégiale !

L'inspection effectuée par un inspecteur seul, présent pendant une unique heure de cours, choisie plus ou moins au hasard, après des années sans voir qui que ce soit pour discuter de nos pratiques, n'a aucune valeur. Aucun système ne s'autoévalue sérieusement de cette façon.

ON TRAVAILLE EN CONFIANCE ?



Une réelle évaluation devrait reposer sur un travail de fond, entre pairs qui s'évalueraient les uns les autres, par une discussion bienveillante reposant sur une observation et des échanges réguliers sur les pratiques. Il n'y a pas d'autres façons de mieux travailler et de mieux faire travailler nos élèves.

Non à une inspection qui sanctionne ou qui récompense !

L'objectif d'une évaluation ne doit pas être une sanction (avancement moins rapide) ou une récompense (avancement plus rapide), mais bien des offres de formation ou d'évolution de carrière adaptées à la situation de chacun. Tant que l'inspection aura comme conséquence l'avancement, les inspecteurs seront vus comme des petits DRH, loin du rôle pédagogique qu'ils pourraient avoir si leur autorité reposait sur des compétences mises entièrement au service de notre métier, et pas sur leur pouvoir de décider qui gagnera plus ou moins.

La carotte et le bâton infantilisent certes ceux qui y sont soumis... mais elles décrédibilisent surtout le système qui en fait usage, réduisant ceux qui en sont les relais à un rôle bien peu satisfaisant.

Non à un avancement inégalitaire ! Oui au progrès pour tous !

Nous revendiquons une déconnexion totale entre la rémunération, l'avancement et l'évaluation.

L'avancement doit être le même pour tous. Indépendamment de nos réussites ou de nos difficultés, nous devons être considérés de la même façon.

Nous savons bien que de tels changements de l'évaluation... impliquent un changement de tout le système éducatif : moins d'élèves par classe, plus de moyens et d'effectifs, plus de démocratie dans l'école pour ceux qui y travaillent.

C'EST SIMPLE : SOIT LES NOTES DE VOS ÉLÈVES AUGMENTENT, SOIT LA VÔTRE BAISSE.



CGT Educ'action 16

Philippe DAURIAC
Pascal LACOUX

06 11 64 03 46
06 03 60 63 59
sden.cgt16@free.fr

CGT Educ'action 17

Brigitte PEYRILLE
Gilbert GUSTIEZ

06 67 96 16 67
06 66 69 02 02
cgt.education17@gmail.com

CGT Educ'action 86

Muriel FRISON
Sandra VERDEIL FIRON

06 11 60 09 68
06 63 10 38 15
frison.jeanfrancois@free.fr

Vous partagez ces valeurs ?



REJOIGNEZ NOUS

CGT Educ'action 79

Hélène GUILLAUMIE
Bertrand VERHAEGHE

06 71 47 75 20
06 08 51 52 26
cgt.education79@gmail.com

URSEN

Bertrand VERHAEGHE
Pascal LACOUX

ursen.cgt.poitiers@free.fr

06 08 51 52 26
06 03 60 63 59

<http://cgt.educ.poitiers.pagesperso-orange.fr/>

Nous ne pouvons compter que sur notre action et nos mobilisations pour y parvenir.

