le bulletin du SNUipp-FSU 26

N°323

SNUipp Drôme
Maison des Syndicats
17, rue Bizet
26000 Valence
Tél. : 04.75.56.77.77
Télécop. : 04.75.56.00.56

Bimensuel
Directrice de publication : Bernadette Long
N°de C.P.P.A.P. : 0610 S 07360
ISSN : 1164-2769
Abonnement : 10 €
Prix au n°: 2 €

Internet : http://26.snuipp.fr **E-mail : snu26@snuipp.fr**

Déposé le 29/11/2011

Dispensé de timbrage Valence CTC

PRESSE DISTRIBUEE PAR LA POSTE

Année Scolaire 2011 / 2012

Sommaire :

p 1 : Édito
p 2 : Promotion au grand mérite
p 3 : Inspection « hors classe »
p 4 : Evaluons le ministère

Trop c'est trop ! Grève unitaire dans l'éducation

ETIQUETTE

En grève le 15 décembre

Non à l'entreprise de torpillage de l'école : suppressions de postes prochainement annoncées dans les départements, salaires, conditions de travail, formation, et maintenant une réforme de l'évaluation des enseignants lancée à la hussarde, les sujets de contentieux se multiplient. Le 15 décembre, un appel unitaire à la grève premier et second degré a été lancé.

Tous ensemble pour l'école et pour notre métier !

Dimension formative absente, déroulement de carrière freiné, modalités d'avancement non transparentes, poids hiérarchique renforcé, le projet de réforme de l'évaluation des enseignants n'améliore aucunement le dispositif actuel. Au contraire, il est source d'arbitraire et de nouvelles inégalités.

Le SNUipp-FSU décrypte le projet .

L'évaluation des enseignants : voilà un chantier difficile mais attendu par les enseignants, tant l'inspection actuelle est mal vécue par la plupart d'entre eux. Injuste, inefficace, arbitraire, artificiel, infantilisant. Les mots ne manquent pour qualifier ce dispositif où se joue avant tout un rapport de pouvoir entre inspecteur et inspecté.

Force est de constater que **le projet de réforme de l'évaluation des enseignants lancé à la hussarde par le ministère ne répond pas aux principales critiques de l'inspection existante.**

D'une part, l'instauration d'entretiens professionnels, en lieu et place de la visite en classe, instaure une nouvelle approche de suivi du travail des enseignants ; managériale et déconnectée de la pratique professionnelle.

D'autre part, la suppression de la note ne garantit pas plus d'équité qu'aujourd'hui dans le déroulement des carrières. Au contraire, l'expérience professionnelle (l'ancienneté) n'est plus prise en compte et l'autorité hiérarchique directe voit son pouvoir accru et renforcé. Cela risque de dégrader les relations entre les enseignants des écoles et mettre ainsi à mal le travail en équipe pourtant nécessaire à la réussite des élèves.

Enfin, les nouvelles modalités d'avancement de carrière changent. Elles sont alignées vers le bas, ralentissant la progression indiciaire qui détermine le salaire des enseignants.

Une réforme, cela doit être un progrès, pas un recul.

À l'évidence, celle de l'évaluation des enseignants ne répond pas à cette exigence. C'est pour cette raison que toutes les organisations syndicales des premier et second degrés demandent le **retrait** de ces textes. Pour autant, la situation actuelle reste très insatisfaisante. Le **SNUipp-FSU compte avancer sur ce dossier**. Il demande **l'ouverture de discussions sur d'autres bases.** L'inspection doit favoriser une réelle démarche active de formation, et doit être pensée non comme un jugement mais comme un accompagnement pédagogique des équipes d'école. Il faudrait pour cela la déconnecter du déroulement de carrière. Un véritable progrès pour mieux exercer son métier, en somme !

Promotion au grand mérite !

PROMOTIONS
le grand chambardement !

Actuellement :

L'avancement est ce qui permet à un collègue d'être promu d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur, entrainant ainsi une hausse de rémunération. Pour les enseignants, l'avancement peut s'effectuer pour chaque échelon à trois vitesses : au grand choix, au choix et à l'ancienneté. A l'ancienneté, il faut ainsi 29 ans pour atteindre le 11e échelon de la classe normale, contre 19 ans pour le rythme le plus rapide. Sur une carrière, cela peut faire une différence de traitement de près de 100 000 euros. A noter que dans certains corps comme celui des IEN par exemple, l'avancement se fait à un rythme unique.

Dans un premier temps, le projet de décret pouvait laisser entendre qu'il y aurait un gel des promotions jusqu'en 2015. Le ministère a été contraint de revoir sa copie et d'écrire noir sur blanc que les modalités actuelles d'avancement seront maintenues jusqu'au 31 décembre 2014, date à laquelle on basculerait dans le nouveau système.

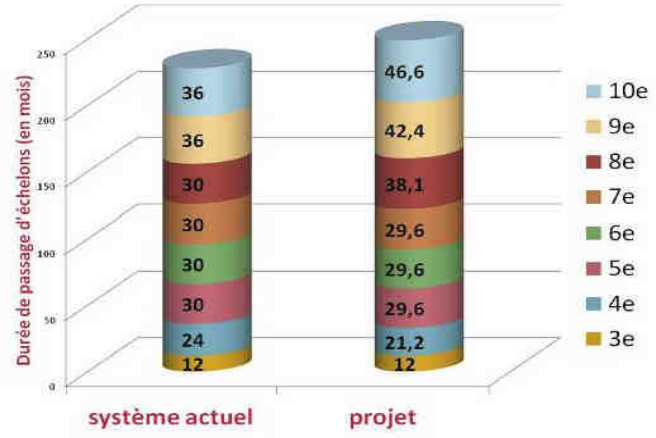
Ce qui changerait :

Des carrières alignées vers le bas

En lieu et place des 3 rythmes d'avancement actuels (grand choix, choix et ancienneté) l'avancement, à savoir les changement d'échelon qui déterminent le salaire, se ferait sur le rythme le plus lent : l'ancienneté deviendrait l'épine dorsale du dispositif. En contrepartie, des réductions d'ancienneté sont introduites pour certains enseignants. Elles peuvent être de 6 ou 15 mois tous les 3 ans. Celles-ci sont arrêtées par l'IA, sur proposition de l'IEN, à l'issue de l'entretien professionnel.

Des fins de carrière freinées

Le nouveau dispositif ralentirait les fins de carrière. Ainsi, même en bénéficiant du maximum de réductions d'ancienneté, il faudrait 2 ans de plus pour atteindre le 11e échelon en comparaison du grand choix actuel.



En prenant comme base un avancement moyen sur toute la carrière, le projet d'avancement conduit à un ralentissement des promotions en fin de carrière (9e, 10e et 11e échelons), ce qui risque de laisser sur le carreau des collègues qui attendent d'atteindre le 11e échelon pour partir à la retraite (ils sont encore plus de 54 % à partir à la retraite sans avoir atteint le 11e échelon de la classe normale).

Des inégalités accrues

Le décret ne garantit pas que les réductions d'ancienneté soient réparties équitablement entre tous les échelons. Les inspecteurs d'académie ont tous les pouvoirs pour cibler les enseignants bénéficiant de réductions d'ancienneté. Dans un département, ne pourraient être privilégiés que les début de carrière. Dans un autre, seulement les fins de carrière, et dans un troisième, les enseignants nommés sur certains types de postes. Des déroulements de carrière très inégaux pourraient ainsi voir le jour suivant les choix départementaux. De même, les enseignants ne seraient donc plus simplement en concurrence au sein d'un même échelon, mais entre tous les échelons.
La hors classe avait jusqu'à présent un seul rythme d'avancement (2 ans et 6 mois ou 3 ans). Désormais, la hors classe bénéficierait elle aussi de réductions d'ancienneté. Evidemment, tout mois de réduction d'ancienneté dans la hors classe est un mois de réduction d'ancienneté en moins pour la classe normale. Pour le SNUipp, cette disposition accentue donc le clivage qui existe entre la classe normale et la hors classe.

Une conception radicalement différente des déroulements de carrière

Jusqu'à présent, l'avancement d'échelon tenait compte de la valeur professionnelle et de l'ancienneté. L'ancienneté générale des services (AGS) est ainsi un des éléments des barèmes de promotions. Dans le projet de décret, seul l'élément *« appréciation de la valeur professionnelle »* subsiste. Pour le SNUipp, c'est un renforcement du *« mérite »* au détriment de l'expérience professionnelle.
Le barème, malgré ses défauts, constituait un repère collectif pour la profession. Il permettait aux délégués du personnel siégeant dans les CAP de garantir l'équité et la transparence dans les opérations de promotions. Chaque collègue pouvait ainsi se situer dans son déroulement de carrière. Le projet du ministère supprime tout barème et risque, en l'état, de rendre le système de promotions plus opaque.

A l'opposé du projet présenté par le ministère qui n'améliore pas l'existant, le SNUipp revendique un rythme d'avancement unique permettant à tous les collègues de terminer leur carrière à l'indice terminal du corps. Il estime indispensable de déconnecter l'appréciation de la valeur professionnelle du déroulement de carrière. Cette condition est indispensable si on veut rendre l'évaluation des enseignants plus juste et moins infantilisante.

Inspection « hors classe » !

INSPECTION
un entretien professionnel ?

Actuellement :

Aujourd'hui, les enseignants des écoles sont inspectés dans leur classe avec de grandes différences sur la fréquence, le nombre et le déroulement des inspections. En général, l'IEN prévient plusieurs jours avant et fait éventuellement parvenir ses demandes. Il observe des séquences en classe et consulte les documents demandés (cahier-journal, progressions, projet d'école, cahiers d'élèves, évaluations...) puis il mène un entretien avec l'enseignant. A la suite de cette inspection, un rapport accompagné d'une note, validé par l'inspecteur d'académie, est envoyé à l'enseignant. Ce dispositif n'est pas du tout satisfaisant.

FICHE D'ÉVALUATION DE :

Nom : Chatel Prénom : Luc

Monsieur le Président de la République,

J'ai l'honneur de vous adresser le livret d'évaluation de la politique conduite par Luc Chatel, votre ministre de l'Éducation Nationale.

Luc Chatel, ministre de l'Éducation Nationale :

> INVESTIT DANS LA RÉUSSITE DE TOUS LES ÉLÈVES :
> OFFRE DE BONNES FORMATIONS À SES ENSEIGNANTS :
> RÉMUNÈRE CORRECTEMENT LES PROFESSEURS :
> PROTÈGE ET DÉVELOPPE L'ÉCOLE MATERNELLE :

Fermetures de classes, suppressions de RASED et de postes de remplaçants, abandon de la formation, fragilisation de la maternelle, le bilan du ministère de l'Éducation n'est pas bon et les prochaines suppressions d'emploi programmées dans le budget 2012 vont encore aggraver la situation.

Sur tous les terrains, le ministre recherche l'affrontement. Lancée à la hussarde, la réforme de l'évaluation des enseignants va **froisser nos carrières, accentuer le poids hiérarchique** et **déstabiliser les équipes.** Dernière annonce en date, le projet de publier à nouveau des résultats des évaluations des élèves école par école.

Notre appréciation est sans appel : c'est une politique à haut risque pour l'école !

NB : Toutes les études indiquent que le redoublement est inefficace

Signature :

Ne pas affranchir

Monsieur le Président de la République
Palais de l'Élysée
55, rue du faubourg St-Honoré
75008 Paris

Ce qui changerait :

Un entretien professionnel tous les 3 ans

Avec le nouveau projet, l'inspection en classe serait remplacée par une évaluation de la valeur professionnelle. Cette évaluation serait conçue comme un processus dans le temps, ponctué par un entretien professionnel tous les 3 ans. Cet entretien comprendrait l'examen partagé d'une auto évaluation et permettrait à l'IEN d'apprécier *« la manière de servir de l'agent »*.

Quatre critères d'évaluation

L'entretien porterait *« sur le positionnement de l'agent »* envers quatre critères : la capacité à faire progresser chaque élève, les compétences de l'enseignant *« notamment didactiques »*, la pratique professionnelle dans l'action collective de l'école *« dans le cadre des programmes scolaires officiels et de la mise en œuvre des réformes »*, la qualité du cadre de travail. Pour le SNUipp, il est inconcevable d'envisager l'élaboration de tels critères, comme de l'ensemble du dispositif, sans y associer les enseignants.

> Comment évaluer les progrès des élèves ?
> *"Dans l'absolu c'est une difficulté"*, nous dit J. Théophile en charge de la réforme sur l'évaluation des enseignants. Mais *"dans le cadre d'une évaluation régulière tous les 3 ans, on peut utiliser des indicateurs comme la réussite aux examens ou le niveau de la classe"*.
>
> Le Café pédagogique, 15 novembre 2011.

Le barème supprimé

La note serait supprimée. À l'issue de l'entretien, l'IEN proposerait à l'IA que certains enseignants bénéficient de réductions d'ancienneté (6 mois ou 15 mois tous les 3 ans) qui permettraient alors à ces *« heureux élus »* d'accéder plus rapidement à l'échelon supérieur. Cela modifie en profondeur le système des promotions (changement d'échelon) des enseignants. Celui-ci ne se ferait plus à partir d'un barème connu de tous, mais sur décision directe du supérieur hiérarchique. Au final, c'est moins de transparence et plus d'arbitraire.

> Parallèlement à ce projet, une redéfinition de la gouvernance académique se met en place.
>
> À l'avenir, les inspecteurs du premier degré ne feront plus partie des services académiques de l'inspection. À l'instar des chefs d'établissement, ils vont intégrer la ligne hiérarchique décisionnelle. Alors que jusqu'ici tous les inspecteurs tiraient leur autorité de leur expertise pédagogique et disciplinaire, les IEN la tiendraient désormais de leur appartenance à la chaîne hiérarchique. Autrement dit, d'une place de *« fonctionnaire de proposition »*, ceux-ci passeraient à un statut de *« fonctionnaire de décision. De quoi mettre à mal la liberté d'appréciation et la distance intellectuelle nécessaires à l'inspection »* estime le syndicat des inspecteurs de la FSU.

Evaluons le ministère

C'EST L'HEURE DES BILANS

Alors nous aussi, on évalue !

Le SNUipp-FSU invite tous les enseignants à faire le bilan de la politique du ministre de l'Éducation nationale. Pour cela, il met à leur disposition des enseignants une carte d'évaluation jointe au prochain Fenêtres sur cours. Elle sera à renvoyer au président de la République, lui même artisan du non remplacement d'un enseignant sur deux partant à la retraite, de la réforme de la formation.

Fermetures de classes, suppressions de RASED, de postes de remplaçants, abandon de la formation, fragilisation de la maternelle... le bilan du ministère de l'Éducation n'est pas bon et les prochaines suppressions d'emploi programmées dans le budget 2012 vont encore aggraver la situation.
Sur tous les terrains, le ministre recherche l'affrontement. Lancée à la hussarde, la réforme de l'évaluation des enseignants va freiner nos carrières, accentuer le poids hiérarchique et déstabiliser les équipes. Dernière annonce en date, le projet de publier à nouveau des résultats des évaluations des élèves école par école.

Notre appréciation est sans appel :
c'est une politique à haut risque pour l'école !

NB : toutes les études indiquent que le redoublement est inefficace !

PÉTITION À SIGNER

Appel unanime des syndicats

30 000 signatures en trois jours.

Le ministre veut imposer dès la rentrée 2012 une modification en profondeur des modalités d'évaluation des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation.

Les projets de textes, finalisés avant même toute concertation, prévoient :

- le gel des promotions autres qu'à l'ancienneté jusqu'en 2015
- la progression de carrière aux seules mains du supérieur hiérarchique

Dans le même temps, dans le second degré, le chef d'établissement deviendrait l'unique évaluateur.
Parce que ces projets induisent des transformations de nos métiers que nous refusons, nous en demandons le retrait.

http://www.snuipp.fr/Retrait-du-projet-d-evaluation

FSU

*Le **SNUipp**, **S**yndicat **N**ational **U**nitaire des Instituteurs, Professeurs des Écoles et PEGC est un syndicat affilié à la Fédération Syndicale Unitaire.*

SNUipp 26

Ce bulletin vous a été envoyé grâce au fichier informatique du SNUipp de la DRÔME (ou des syndicats de la FSU). Conformément à la loi du 8/01/78, vous pouvez y faire effacer les informations vous concernant en vous adressant au SNUipp26 - Maison des Syndicats - 17 rue G. Bizet - 26 000 VALENCE.

Imprimé par nos soins SNUipp-FSU - VALENCE