



Inspecteur aujourd'hui

réforme de l'évaluation des enseignants :
Accompagnement

(2/2)

n°101

Juillet
Août
Septembre
2017

SNPI
FSU
syndicat national des
personnels d'inspection



mgen[★]

MUTUELLE
SANTÉ
PRÉVOYANCE

MA SANTÉ, C'EST SÉRIEUX.

J'AI
CHOISI
MGEN

“ Quand on est sportif de haut niveau, la santé c'est essentiel. Et se sentir bien protégé est un réel avantage sur le chemin de la victoire. C'est pourquoi je ne m'entoure que des meilleurs. Pour son engagement, pour sa solidarité, pour la performance de sa protection santé et la qualité de son accompagnement, j'ai choisi MGEN.”

MARTIN FOURCADE, Champion du Monde
et Champion Olympique de biathlon.

mgen.fr

MGEN, Mutuelle Générale de l'Education Nationale, n°775 685 399, MGEN Vie, n°441 922 002, MGEN Fila, n°440 363 588, mutuelles soumises aux dispositions du livre II du code de la Mutualité - MGEN Action sanitaire et sociale, n°441 921 913, MGEN Centres de santé, n°477 901 714, mutuelles soumises aux dispositions du livre III du code de la Mutualité.

Inquiétante rentrée

Les perspectives de réforme annoncées par le ministère de l'Éducation nationale auront déçu bien des acteurs de l'éducation. Derrière un discours qui répète son attachement à une priorité donnée à l'école et qui continue à affirmer sa volonté de démocratiser la réussite des élèves, la réalité des mesures engagées peine à convaincre.

La lettre du président de la république aux enseignants défend une égalité obtenue par l'effort et le mérite de chacun. Nous connaissons tous les impératifs du travail scolaire et nos métiers nous ont appris que la construction des savoirs ne pouvait être miraculeusement opérée par la seule qualité relationnelle des enseignants. Nous savons aussi que l'égalité d'accès aux connaissances et à la culture commune ne peut se résumer à l'investissement individuel de l'élève mais procède aussi de la volonté politique de l'État. Or, on peut douter que les actions phares de la rentrée y contribuent de manière majeure.

Si nous défendons l'importance de l'enseignement de la musique et du chant, quel est le sens d'une forte incitation à la visibilité d'une action ponctuelle lorsqu'elle n'en profite pas pour soutenir la continuité des pratiques pédagogiques dans le quotidien des classes?

Quant à la relance d'un débat inutile et suranné affrontant méthode globale et syllabique, comment penser qu'elle serait de nature à rendre plus égalitaire l'accès à l'écrit? Quand le consensus est clair dans la communauté scientifique de la nécessité d'un apprentissage conjoint du code et du sens, que les programmes la posent avec clarté, est-il raisonnable de demander la mise en œuvre d'évaluations qui ne respectent pas cet équilibre affirmé par les programmes?

La suppression de 230 000 contrats aidés aura des conséquences sur la vie quotidienne des écoles et tout particulièrement sur leurs capacités à inclure les élèves en situation de handicap. Continuera-t-on à répéter une priorité pour les élèves en situation de handicap sans véritablement donner aux équipes enseignantes les moyens (formation, matériel pédagogique, aide humaine, ...) qui permettraient de traduire cette priorité dans l'effectivité de leur réussite scolaire?

Les annonces sur le baccalauréat, sur l'accès à l'université ou l'enseignement professionnel ne sont pas plus rassurantes et semblent difficilement pouvoir contribuer à un objectif d'élévation générale du niveau de connaissances.

On pourrait multiplier les objets de déception qui traduisent à nouveau combien une politique obsédée par la réduction de la dépense publique échoue à obtenir pour l'école les investissements nécessaires à la démocratisation de la réussite scolaire.

Mais c'est aussi sur des questions de rémunération que cette rentrée est inquiétante, pour les actifs comme pour les retraités : gel des pensions et du point d'indice, report des mesures PPCR, journée de carence, doutes sur la compensation pour les fonctionnaires de l'augmentation de la CSG, non compensation pour les retraités, blocage de nos demandes sur l'indemnité REP, ...

De bonnes raisons de s'engager nombreux, le 10 octobre prochain, dans la journée d'action intersyndicale proposée par la FSU .

le bureau du SNPI-FSU



AVEC LA FSU, EN GREVE LE 10 OCTOBRE ENGAGÉ-ES POUR LA FONCTION PUBLIQUE !

« Les agents du service public assurent des missions essentielles pour le développement et la cohésion du pays. »



Le temps semble déjà loin où l'on allait « en même temps » augmenter le pouvoir d'achat des fonctionnaires et « moderniser » la Fonction Publique. Il n'aura pas fallu attendre longtemps pour les vagues promesses se traduisent dans la réalité par une accumulation de mauvais coups, l'application d'une feuille de route libérale produisant une baisse des salaires des fonctionnaires, que ce soit par le gel de la valeur du point d'indice ou par la compensation incomplète de la CSG, « étalement » de PPCR qui constitue pourtant la seule perspective actuelle de revalorisation, mesures démagogiques et pénalisantes comme le jour de carence, perspective de suppression de 120 000 postes dont 70 000 dans la fonction publique territoriale, toujours un agent sur cinq non titulaires et sans perspective, dégradation du pouvoir d'achat des retraités...etc. La suite est malheureusement connue si nous ne faisons rien.

Les agents du service public assurent des missions essentielles pour le développement et la cohésion du pays. Agents d'entretien, enseignants, infirmières et aide soignantes, policiers, pompiers, agents administratifs, magistrats... ne sont pas des nantis qu'on pourrait « mettre à contribution ».

Enjeux économiques et sociaux mais aussi grands enjeux écologiques : jamais le besoin de faire du commun ne s'est fait autant sentir que dans le monde d'aujourd'hui. Pour la FSU, les services publics sont la réponse pertinente, les dégrader est irresponsable.

La Fonction Publique, ses usagers et ses agents doivent passer avant les intérêts des riches et du monde de la finance. Alors, réforme de l'ISF et de la fiscalité sont nécessaires pour arrêter les cadeaux à ceux qui ont déjà beaucoup alors que, dans le même temps, les besoins de la population en termes de services publics ne sont pas satisfaits.

Pour nos métiers, nos conditions de travail et de vie, la reconnaissance de notre travail, de nos qualifications et de nos rémunérations, pour promouvoir des services publics de qualité si utiles à la société soyons engagé-es, le 10 octobre prochain.

Différentes études démontrent que le coût du fonctionnement de l'Etat n'est pas plus important que dans les autres pays européens. Le Conseil d'Analyse Economique, dans sa note de juillet 2017, annonce que « la part de l'emploi public dans l'emploi total n'y est pas systématiquement supérieure aux autres pays de l'OCDE ». Il précise « qu'en proportion du PIB, la masse salariale publique a très peu crû au cours des 35 dernières années, en incluant les pensions de retraite des fonctionnaires », elle représente 12,9 % du PIB en 2015, en hausse de seulement 0,4 point depuis 1980 (hors pension, la hausse n'a été que de 0,1 point de PIB en 35 ans).



La réforme de l'évaluation réussira-t-elle à redéfinir nos missions pour les recentrer sur les questions pédagogiques et contribuer ainsi au progrès du service public d'éducation par l'amélioration continue des pratiques d'enseignement?

Les évolutions managériales et technocratiques qui ont modifié nos métiers depuis plusieurs années, ont fortement réduit la part de nos missions consacrées au terrain et à l'exercice quotidien d'enseignement. Nous sommes de moins en moins disponibles pour aider les équipes et les enseignants. Vous avez fréquemment exprimé combien cette restriction de la part pédagogique de nos missions contribuait à la détérioration de nos conditions de travail et à la perte de sens de nos métiers.

Une première fois, en décembre 2015, une redéfinition de nos missions réaffirmait la place essentielle de l'évaluation, de l'inspection et de l'accompagnement. Certes, c'est à l'esprit même de ce texte que résistent bien des fonctionnements académiques et départementaux qui continuent à submerger les inspecteurs de demandes peu hiérarchisées et à restreindre ainsi leur implication dans les fonctions premières définies par cette circulaire.

La réforme de l'évaluation, en posant l'accompagnement comme un des piliers de l'évaluation et du pilotage, vient confirmer cette réorientation vers notre rôle majeur d'évaluation et d'accompagnement des enseignants dans la perspective de l'amélioration du service public.

Cette amélioration, l'accompagnement peut nous permettre de la porter au cœur même de l'exercice du métier enseignant. Nous avons l'exceptionnelle opportunité de prendre de la distance avec des stratégies qui se satisfont d'indicateurs sans interroger leur réalité, avec des conceptions qui préfèrent les éléments de communication à l'analyse objective et transparente et se satisfont de la logique d'un discours quand bien même ils le savent inopérant.

L'accompagnement est une opportunité pour redonner sens à nos missions.

Enjeux d'expertises et de luttes...

Les enjeux ne sont pas des moindres quand, face au projet d'une école émancipatrice et de son ambition à démocratiser les savoirs et la culture commune, miroitent les figures idéalisées de pédagogies ou de méthodes que d'aucuns prétendent capables de miracles

permanents. Mais la question de la qualité de l'enseignement ne se résout pas dans l'enthousiasme d'une méthode porteuse de toutes les vertus. Nous savons ce qu'est la réalité du travail quotidien.

Elle est cet étrange mélange où les constructions les plus élaborées continuent à se heurter à des résistances d'apprentissage parfois difficilement compréhensibles mais sont aussi capables d'engendrer de formidables progrès.

Elle est une incertitude permanente où les meilleures qualités professionnelles s'usent sur la difficulté d'un élève à ajuster son comportement aux exigences de la vie sociale de la classe mais peuvent aussi faire naître les plus extraordinaires enthousiasmes et les plus vives motivations.

Face à une telle complexité, une expertise professionnelle, pédagogique et didactique, construite en permanence par la formation continue, est d'évidence indispensable. C'est pourquoi la circulaire de décembre 2015 avait raison de centrer nos missions sur l'évaluation, l'inspection et l'accompagnement dans les perspectives d'un développement de l'expertise et des compétences professionnelles.

Mais nous savons aussi que, pour contribuer à une réelle démocratisation des savoirs, nos métiers, celui de l'inspecteur comme celui de l'enseignant, ne peuvent se contenter de leurs nécessaires compétences professionnelles mais demandent aussi la détermination d'un engagement, d'une lutte, d'une volonté de transformation sociale. C'est d'autant plus vrai que, sous le discours unanime d'une réussite de tous, nombreux sont ceux qui n'ont aucunement l'intention de l'émancipation et qui, au prétexte de la nécessité de l'effort et du mérite, seraient prêts à se contenter des savoirs les plus élémentaires pour ceux des élèves qui ne répondent pas spontanément à l'offre scolaire.

Faire de l'accompagnement une priorité

Vouloir l'accompagnement, c'est vouloir repenser nos missions dans les perspectives d'une conception qui, faisant le choix de cette démocratisation des savoirs, est capable d'en faire son objet premier, essentiel, fondamental. C'est chose difficile quand la culture professionnelle actuelle de l'encadrement nous enjoint d'agir au gré de velléités, d'urgences et de priorités changeantes.

Il importe donc, avant tout, que la mission d'inspection, d'évaluation et d'accompagnement des personnels enseignants constitue la première mission des inspecteurs et qu'elle le soit effectivement dans la réalité quotidienne de l'exercice de nos missions. Vous le savez, cette priorité ne trouvera pas spontanément sa place dans nos emplois du temps. Nous devons nous battre pour qu'elle constitue le cœur de nos missions, nous devons imposer qu'une hiérarchie nécessaire des demandes nous mette à l'abri des sollicitations qui nous éloignent en permanence des demandes du terrain.

Mais il faut aussi que cessent d'être confondues les lignes de fond d'un accompagnement visant la réussite de tous les élèves et les fluctuations liées à l'alternance politique ou aux effets de mode sociale. Nous avons besoin d'une détermination tranquille, apaisée, insensible aux querelles inutiles et partisans.

Accompagner : une démarche exigeante

Le travail d'accompagnement des enseignants est exigeant. Pour qu'il porte ses fruits, il ne doit céder ni aux tentations démagogiques, ni à la flatterie superficielle. Il nécessite que les actions pédagogiques et didactiques soient observées au sein de la classe, débattues collectivement, évaluées et analysées. Parfois, il nécessite que soient rappelées et exigées des obligations ou la conformité des actions aux programmes et à la réglementation. Mais cette exigence ne se confond pas avec le contrôle obsessionnel ou avec la suspicion généralisée. Elle requiert une relation de confiance patiemment établie sur la reconnaissance mutuelle des compétences et le partage des valeurs.

L'accompagnement, pour qu'il permette une interrogation sincère et efficace des pratiques, doit se garder de toute organisation technocratique qui voudrait modéliser un dispositif unique et contraindre à son usage. La condition de l'accompagnement est qu'il soit l'objet d'une construction partagée : les finalités et les modalités de sa mise en œuvre doivent être co-construits avec les équipes enseignantes.

Ce doit être l'occasion d'une réflexion nouvelle sur l'articulation entre demande et besoin. Car si la demande ne recouvre pas toujours le besoin, ce ne peut être une raison suffisante pour l'écarter au profit du besoin. L'accompagnement doit permettre de mieux prendre en compte les besoins élucidés par l'analyse mais il ne peut pour autant être prescrit de l'extérieur dans une volonté descendante qui ne se préoccuperait nullement de la demande des enseignants .

L'accompagnement demande qu'une volonté de transparence énonce clairement les intentions du travail commun et qu'il soit l'objet d'une attention éthique guidée par des principes tels que ceux affirmés dans la charte du SNPI-FSU. Le respect mutuel des personnes et de leurs droits, la valorisation des actions, la reconnaissance du travail individuel et collectif sont indispensables à un accompagnement centré sur le progrès effectif des pratiques.

Accompagner : pour la transformation sociale du système scolaire

Dans un contexte où le management néo-libéral nous éloigne des finalités démocratiques de l'école au profit d'objectifs technocratiques ou budgétaires, l'accompagnement est une opportunité de nous recentrer sur l'essentiel.

Cette réorientation de nos fonctions interroge le rôle de nos missions. Dans un système trop marqué par le poids des inégalités sociales et culturelles, comment pouvons-nous être des vecteurs de l'amélioration qualitative d'un service public qui vise la démocratisation de la réussite scolaire? Comment contribuer à faire de l'école le lieu essentiel de la transmission et de la construction d'une culture commune? Comment donner du sens à notre activité professionnelle en nous assurant que les finalités poursuivies sont bien celles de la construction d'une société libre, égalitaire et fraternelle?



Inspecteur aujourd'hui

Bulletin syndical du SNPI-FSU

n° CPPAP: 0411 S 5095

Siège social :

104, rue Romain Rolland

93260 Les Lilas

01 41 63 27 65

snpi@fsu.fr

Directeur de la publication

Paul Devin

Rédactrice en chef

Florence Lalanne

Régie publicitaire

COM D'HABITUDE PUBLICITÉ

Clotilde Poitevin

05 55 24 14 03

contact@comdhabitude.fr

Imprimeur

CORLET imprimeur SA

www.corlet.fr



Le SNPI a demandé à ses adhérents et sympathisants comment ils percevaient la réforme de l'évaluation. L'enquête a donné lieu à des réponses en mai, juin et juillet, complétées par des entretiens en septembre. La grande majorité des inspecteurs exprime une opinion favorable à cette réforme. Elle leur paraît pouvoir constituer, dans ses principes essentiels, un levier de progrès pour recentrer nos missions sur la démocratisation des savoirs et l'accès à la culture commune au travers de l'accompagnement des enseignants. Mais cette perspective est largement traversée par de forts doutes sur la mise en œuvre de la réforme et l'insuffisance des conditions nécessaires pour qu'elle atteigne effectivement ses buts.

Une information insuffisante

Les réponses à l'enquête témoignent d'une information encore très insuffisante. En mai-juin, des collègues n'avaient pas encore perçu que le rendez-vous de carrière allait donner lieu à une inspection en classe suivie d'un entretien. D'autres évoquaient un porte-folio qui n'existait plus. D'autres enfin réduisaient la relation des inspecteurs aux enseignants au rendez-vous de carrière sans prendre en compte la dimension de l'accompagnement.

« J'avoue que je ne comprends pas tout, loin de là... Et je me demande comment tout cela va pouvoir se mettre en place dans une telle imprécision. »

« Cette réforme pose plus de questions qu'elle n'apporte de réponses »

Mais même pour les mieux informés, le dispositif n'était connu qu'à travers ses éléments les plus marquants. Les responsables académiques et départementaux n'avaient pas toujours aidé à la clarification, notamment parce que, centrées sur les rendez-vous de carrière, les informations diffusées ont négligé l'accompagnement ou en ont réduit les perspectives.

« Heureusement que j'avais des infos sur l'accompagnement par le SNPI, parce la présentation qui nous a été faite n'a pas développé l'accompagnement. »

« On nous a présenté l'accompagnement comme une action destinée à des enseignants rencontrant des difficultés perçues lors du rendez-vous de carrière mais pas comme une transformation majeure de la relation entre inspecteur et enseignants »

De ce fait, des inspecteurs exprimaient une certaine inquiétude quant à l'effectivité d'une mise en œuvre à la rentrée 2017.

Comment les inspecteurs perçoivent la réforme de l'évaluation ?

La perception de la réforme de l'évaluation chez les inspectrices et inspecteurs mêle un intérêt majeur pour les évolutions qu'elle pourrait porter et une grande inquiétude pour la mise en œuvre.

Une réforme nécessaire

Dans les réponses qui qualifient cette réforme, l'occurrence la plus récurrente est celle d'une réforme « nécessaire » inscrite dans une logique qui s'imposait aux constats d'une forme d'évaluation jugée très insatisfaisante. Les inspecteurs disent très majoritairement que cette réforme était une nécessité.

« C'était une réforme nécessaire. »

« L'inspection des personnels était trop souvent identifiée comme infantilisante, il était nécessaire qu'elle connaisse les évolutions que la réforme permet. »

« Cette réforme me paraît aller dans la bonne direction. Elle rompt avec un modèle ancien qui ne correspondait plus ni aux attentes des enseignants ni aux besoins du système. »

« Il y a longtemps qu'il aurait fallu accepter d'entendre ce que disaient les enseignants d'une forme d'inspection qui ne parvenait plus à jouer efficacement son rôle. »

« Si ça signifie que notre ministère a compris qu'il vaut mieux investir dans l'accompagnement des enseignants que dans l'accompagnement des réformes... c'est un progrès. J'aurais préféré passer du temps à réfléchir avec les enseignants sur le travail

interdisciplinaire plutôt que de leur commenter un PowerPoint sur les EPI. »

« Cette réforme s'imposait. On connaissait depuis longtemps l'insatisfaction des enseignants et nous n'osions pas toujours dire la nôtre. Mais nous étions beaucoup à avoir essayé des transformations qui anticipaient cette idée d'accompagnement. »

Les motifs de la réforme sont donc perçus comme légitimes tant du point de vue de la demande enseignante que de celui de l'amélioration du système.

« Le cadre traditionnel de l'inspection permettait d'aider aux progrès des pratiques d'enseignement mais il nous obligeait à lutter contre beaucoup de phénomènes annexes notamment dans le ressenti des enseignants. Ça risque d'être plus simple d'aller au but essentiel : celui de contribuer à la réussite de tous »

« La crainte des enseignants par rapport à l'inspection relevait souvent du fantasme mais elle créait un parasitage réel qu'il fallait résoudre et qui desservait le but essentiel de l'évaluation, c'est à dire l'amélioration des pratiques pédagogiques et didactiques »

Très rares sont les jugements d'opposition globale aux principes de la réforme :

« Je reste attaché à l'inspection dans sa forme actuelle. Je pense que l'accompagnement, c'est un beau discours qui n'aura pas de réalité »

« A terme, pourra-t-on encore rentrer dans une classe? »

Une pratique déjà existante

Nombreux sont les collègues qui rappellent leur engagement, parfois depuis longtemps, dans des pratiques qui relevaient de l'accompagnement et qui se centraient déjà sur ses finalités.

« Ça fait longtemps que je fais de l'accompagnement. Je me réjouis de sa généralisation. »

« Cette approche me semble très positive. J'ai commencé à l'expérimenter depuis quelques années pour les visites de T2. »

« Il m'a été possible de mettre en œuvre l'accompagnement des personnels dans le cadre d'évaluations d'école, voire d'évaluations de cycles. Les relations qui en découlent se révèlent plus professionnelles, l'adhésion des personnels bien plus grande

et donc les effets plus palpables. »

« Pour moi, cette réforme, c'est officialisation de pratiques mises en place avec mon équipe de circonscription depuis au moins 10 ans. »

« Ça fait longtemps que je fais de l'accompagnement. Parce qu'on ne pas faire ce métier autrement »

L'expression d'un doute sur la mise en œuvre

Si les inspectrices et les inspecteurs expriment donc, pour l'essentiel d'entre eux, un avis positif sur la réforme, ils l'assortissent de craintes sur les conditions de sa mise en œuvre. Ces craintes appartiennent à trois motifs distincts même s'ils sont parfois exprimés conjointement.

Le premier est celui de la difficile **hiérarchisation des tâches**. La gouvernance académique a multiplié les demandes et les injonctions sans qu'une véritable hiérarchisation puisse permettre à l'inspecteur de se centrer sur les priorités.

« L'accompagnement c'est chronophage alors il y a une condition essentielle de cette réforme, c'est qu'on nous laisse le temps de pouvoir accompagner. Cela demanderait qu'on cesse de nous submerger sous des demandes de toutes sortes. Franchement, je ne sens pas les recteurs et les DASEN prêts à y renoncer. »

« Sans moyens de remplacement pour organiser des temps de formation, avec une équipe de circonscription quasi exclusivement centrée sur le suivi des stagiaires et des néo-titulaires, l'accompagnement relèvera davantage d'une intention d'attitude que d'un changement réel dans nos pratiques quotidiennes ».

« La condition pour que ça produise réellement du changement serait que l'accompagnement soit considéré comme une priorité absolue par les recteurs et les DASEN. Ils le concèdent dans leurs discours mais ne le prennent pas en compte dans la masse des demandes qu'ils nous adressent. J'ai peine à croire que ça marchera. Et je me dis que je finirai ma carrière en continuant à réduire progressivement la part de mon travail que je consacre à aider les enseignants. C'est désolant »

Le second motif est celui des **moyens**.

« Décider de fonder notre travail sur l'accompagnement exige qu'on renforce les équipes de circonscription. C'est l'inverse qui se passe ! »

« L'accompagnement est une pratique efficace si nous avons des moyens (formateurs, conseillers pédagogiques) pour pouvoir l'assurer auprès de l'ensemble des équipes »

« Rencontrer les chefs d'établissements, les équipes enseignantes, passer du temps dans le lycée, organiser des réunions sur des questions disciplinaires ou transversales ... Mais comment pourrions-nous généraliser cela alors que nous ne disposons pas d'équipes suffisantes et stables? »

Enfin, le troisième motif est celui d'une difficile et parfois impossible **articulation avec la formation**

« Pour autant, si derrière les besoins mis en évidence il n'est pas possible de mettre en œuvre de la formation, cette réforme restera lettre morte. »

« L'accompagnement ne fonctionnera que si on nous donne des moyens de formation. Il y a aujourd'hui besoin de formation didactique et pédagogique. Ça ne se fait pas sur le coin d'une table... ça demande du temps et donc des remplaçants pour pouvoir organiser des stages »

« L'accompagnement ne peut agir en profondeur que s'il s'articule avec des actions de formation. »

Ces doutes s'expriment parfois sur des éléments précis d'organisation de la formation mais surtout interrogent le risque de faire les choix les plus économiques en temps, aux dépens de la réalité des besoins.

« Si nous n'avons pas de moyens, la tendance naturelle sera d'aller au plus facile, avec les enseignants ou les équipes les plus motivés mais qui ne sont pas forcément ceux ou celles qui auraient le plus besoin d'accompagnement »

Le rendez-vous de carrière : les 30%

La plupart des inspecteurs se félicitent de la disparition de la note.

« Supprimer la note me paraît une bonne chose car elle était infantilisante pour les enseignants. En tant qu'inspecteur, nous passons beaucoup de temps à nous poser la question de l'objectivité de cette note. »

Mais plusieurs collègues se disent en grave difficulté par rapport au choix des 30% d'enseignants qui bénéficieront d'un avancement plus rapide. La première difficulté évoquée est l'impossibilité de trouver des critères véritable-

ment objectifs pour déterminer une quotité qui restera sans rapport avec la réalité qualitative des pratiques enseignantes.

« J'ai essayé de tester cette sélection en regardant mes inspections de l'année. J'ai de la peine à la rendre opérationnelle avec des critères vraiment objectifs. Je sens que cela va nous conduire à des choix impossibles, à des appréciations qui en définitive seront subjectives ».

« Attention, notre avis sur l'accélération d'avancement pourrait nous conduire à des phénomènes d'alléance des enseignants qui ne serviront pas leurs compétences mais nourriront l'illusion »

Des inspecteurs redoutent aussi un effet « psychologique » contre-productif :

« Dans les 70% qui resteront, on ne pourra donc plus faire de distinction entre un enseignant qui rencontre des difficultés mais qui ne cesse de progresser et celui qui a désinvesti son activité professionnelle. Ça ne va pas envoyer un message cohérent. »

« J'étais pour la suppression de la notation mais pas pour qu'on la remplace par une échelle évaluative qui en définitive aura les mêmes effets infantilisants et cela dans une appréciation qui risque de devenir binaire ».

« Même si l'appréciation générale permettra de distinguer ceux qui s'inscrivent dans une démarche de progression, cela n'aura pas d'incidence sur le résultat final qui ne pourra pas prendre en compte les dynamiques de progrès. J'ai peur que ça ne soit pas une façon de faire qui porte l'encouragement à progresser »

Le rendez-vous de carrière : la grille d'évaluation

Dans l'usage de la grille d'évaluation, l'essentiel des craintes repose sur les risques réducteurs des cases à cocher. Beaucoup d'inspecteurs redoutent qu'il ne soit pas possible d'adosser à cette grille un ensemble cohérent d'éléments d'évaluation.

« Je me vois mal distinguer celui qui a une très bonne éthique de celui qui en a une excellente ! »

« Dans mon département, on a évoqué une liste d'indicateurs pour renseigner chaque item. Je crains une usine à gaz et la perte des finalités évaluatives centrées sur une amélioration des compétences des enseignants »

« Objectivement, c'est quoi l'excellence de la pratique ? Bien sûr nous savons évaluer mais pas dans une telle perspective classificatoire. Quel intérêt de distinguer quelques enseignants excellents ? »

C'est encore plus fortement exprimé pour les items qui ne concernent pas la pratique observable en classe :

« Franchement, je vois mal comment je vais pouvoir établir objectivement que la coopération avec les parents d'élèves doit être qualifiée de très bonne ou d'excellente ! »

« Comment évaluer la participation à l'action de la communauté éducative : sur un déclaratif de l'enseignant ? du directeur ? des autres enseignants ? En fait je pourrai l'évaluer pour les équipes avec qui j'ai eu l'occasion de travailler collectivement. Mais les autres ? »

Le rendez-vous de carrière : la question de la disjonction

La réforme n'introduit pas une disjonction entre l'évaluation et la progression de carrière puisque les RVC sont destinés à désigner une partie des enseignants pour leur permettre une progression plus rapide. Néanmoins la part d'influence de l'évaluation sur la globalité de la progression de carrière est réduite par cette réforme qui augmente la part de l'ancienneté. Et elle offre par ailleurs un cadre nouveau, totalement disjoint des perspectives de carrière, celui de l'accompagnement.

La majorité des inspectrices et inspecteurs affirment que la disjonction est une nécessité pour que les enjeux de l'évaluation soient exclusivement centrés sur les effets des pratiques enseignantes sur la réussite des élèves. Certains expriment leur regret que la réforme ne soit pas allée jusqu'à une disjonction complète :

« Cela aurait pu aller plus loin, avec la déconnexion totale de l'inspection et de l'avancement de carrière, mais c'est déjà un progrès »

« L'école n'a pas besoin qu'on évalue le mérite personnel mais qu'on se préoccupe d'accompagner les enseignants et les équipes ».

Mais pour d'autres, peu nombreux, la disjonction présente le risque d'une perte de reconnaissance...

« La question se pose de la légitimité des inspecteurs auprès des équipes enseignantes si la parole de l'inspecteur n'est plus décisive dans l'évolution de la carrière. »

... voire même une détérioration qualitative du système :

« L'absence de lien entre évaluation et avancement

lisse les carrières, ce qui avantage ceux qui sont les moins efficaces sur le terrain »

L'articulation entre inspecteur et chef d'établissement

Dans le second degré, l'articulation entre l'évaluation de l'inspecteur et celle du chef d'établissement ne paraît pas toujours clarifiée par cette nouvelle grille.

« Nous sommes habitués à travailler avec les chefs d'établissements mais il faut maintenir une distinction. À trop vouloir produire des compromis, on risque de perdre notre identité professionnelle et son ancrage dans une expertise didactique »

« Il ne faut pas que se mélangent les rôles. Les enseignants sont attachés à ce que les questions disciplinaires ne soient traitées qu'avec nous. Et ils ont raison. »

« L'expertise de l'inspecteur n'apparaît pas clairement comme distincte de celle du chef d'établissement »

« La question se pose de la légitimité des inspecteurs auprès des équipes enseignantes si surtout l'expertise de l'inspecteur n'apparaît pas clairement comme distincte de celle du chef d'établissement. »

Les néo-titulaires

La question des néo-titulaires préoccupe de façon particulière. Plusieurs collègues expriment la nécessité d'un accompagnement spécifique et systématique mais redoutent qu'hors du cadre d'une inspection obligatoire, il soit plus difficile de le maintenir.

« Je regrette l'abandon d'une visite d'évaluation en classe en début de carrière. Je pense qu'un état des lieux en début de carrière peut être très déterminant. »

« La suppression de l'inspection T2 pose problème. Ça n'aurait pas été le cas si nous avions réellement la possibilité de généraliser l'accompagnement mais dans des conditions où il ne pourra pas être proposé à l'ensemble des enseignants, ne prenons-nous pas le risque de laisser dans l'isolement des enseignants en difficulté ? »

Comment les inspecteurs conçoivent-ils l'accompagnement ?

Il apparaît clairement nécessaire à de nombreux inspecteurs de préciser ce qu'est l'accompagnement, d'en construire un cadre théorisé.

« Si on ne théorise pas la question de l'accompagnement, ce ne sera qu'un jeu superficiel de vocables. Notre société passe son temps à imaginer des changements juste parce qu'on change de mots »

« Je pense que sous cette dénomination se cachent beaucoup d'acceptions de sens et qu'il conviendra d'explicitier. »

« Dans une récente discussion avec un collègue, après avoir affirmé notre vision positive de l'accompagnement, on s'est aperçu qu'on n'y mettait pas vraiment la même chose »

La place de l'accompagnement

Les réponses témoignent de focales différentes dans la perception de la réforme et la place qu'elle donne respectivement aux rendez-vous de carrière et à l'accompagnement. Pour certains, elle se centre sur la mise en œuvre des RVC, pour d'autres, elle engage une rupture fondamentale dans les pratiques avec l'accompagnement. Les représentations de la place de l'accompagnement dans les missions sont encore très incertaines et parfois contradictoires entre collègues.

« L'accompagnement ne sera en fait qu'un dispositif annexe d'une évaluation centrée sur les RVC »

« Je ne comprends pas la place que donne le SNPI à l'accompagnement dans cette enquête car en définitive, elle nous occupera bien moins que les rendez-vous de carrière. »

« Je suis conscient qu'il faudra se battre contre le risque que l'évaluation ne soit restreinte aux RVC »

« L'accompagnement, c'est le point essentiel si on veut enfin que notre mission puisse être un élément positif pour la démocratisation de la réussite des élèves à l'école. Mais je doute que cette place centrale soit portée par l'institution »

« Il faut que notre cœur de métier devienne l'accompagnement. Mais c'est déjà ce que demandait la circulaire sur nos missions »

L'accompagnement : pour qui ?

Les visions sont loin d'être concordantes entre ceux qui centrent l'accompagnement sur les enseignants en difficulté et ceux qui le perçoivent comme une dynamique nouvelle de travail avec toutes les équipes.

« Formalisé comme une possibilité d'évolution des gestes professionnels, il pourra être mieux accepté dès lors qu'il sera proposé par l'inspecteur soit en prévention soit en remédiation face à des pratiques inefficaces ou inadéquates. »

« L'accompagnement offre une perspective totalement nouvelle de travail avec les équipes qui nous permettra de sortir des impasses de l'inspection groupée en école qui ne parvenait pas réellement à s'intéresser au travail collectif. »

« Il faut que l'accompagnement soit destiné à l'ensemble des enseignants de la circonscription. À défaut de quoi, nous serons pris par ce qui apparaîtra comme des accompagnements individuels d'urgence »

Mêmes écarts entre ceux qui continuent à raisonner dans le strict cadre de l'évaluation individuelle et ceux qui pensent la dimension collective de l'accompagnement.

« Il n'y aura pas de miracle, on ne pourra pas faire plus d'accompagnements qu'on ne pouvait faire d'inspections. J'ai 300 enseignants dans ma circonscription... On ne peut pas me demander d'accompagner 300 personnes ! »

« J'ai fait l'expérience des inspections collectives. J'ai arrêté parce que ça ne fonctionnait pas pour les enseignants qui auraient eu besoin d'une aide individuelle. On va avoir les mêmes difficultés avec l'accompagnement collectif. »

Mais pour beaucoup l'essentiel sera notre capacité à articuler accompagnement individuel et collectif.

« À côté d'une dimension collective qui s'appuie sur le projet d'école, il faut aussi accompagner chacun des enseignants car il y a une forte dimension individuelle dans la pratique pédagogique. Tout cela doit être pensé dans une même volonté de pilotage »

« Il faudra éviter deux écueils : un accompagnement réservé aux collègues en difficulté qui négligerait la dimension équipe et un accompagnement dévolu aux seules équipes qui abandonneraient les enseignants rencontrant des difficultés. Il faudra que l'un alimente l'autre et vice-versa »

Restera à organiser concrètement ce travail notamment au travers d'une identification des demandes et des besoins

« La question se pose de l'accompagnement individuel : sur quels critères ? comment identifier les besoins ? »

« Puisque toutes les équipes d'école seront éligibles à un accompagnement, il va falloir urgemment réfléchir aux protocoles, à la cadence de ces actions d'accompagnement par groupes scolaires au risque d'oublier ces écoles qui tournent doucement sans faire de bruit ... »

« Il ne faudra pas se limiter à accompagner à la demande, parce que parfois des écoles ne demandent rien alors qu'elles auraient besoin d'interroger leurs pratiques »

Quelles sont les conditions de l'accompagnement ?

Une hiérarchisation des tâches

Pour la plupart des inspecteurs, la première des conditions est que l'accompagnement soit une mission prioritaire. Ils sont nombreux à douter que cela puisse être le cas, tout au moins par le seul fait de la réforme. La hiérarchisation des demandes faites aux inspecteurs reste une nécessité de l'exercice de leurs fonctions mais la circulaire de décembre 2016 est loin d'avoir produit la mise en cohérence des demandes qui leur sont adressées. Les priorités s'empilent comme si le temps était extensible et sans que soit perçu que cette absence de priorisation dessert toujours les actions auprès des équipes enseignantes.

« La première condition serait que les recteurs et les DASEN comprennent que l'accompagnement prend du temps et qu'il ne sera pas possible de le mettre en œuvre comme il faut s'ils continuent à nous surcharger de demandes diverses, toujours urgentes et parfois contradictoires »

« Je doute que la priorisation de l'accompagnement des enseignants soit possible. La circulaire sur les missions était restée lettre morte. Qu'est ce qui ferait que ça changerait ? »

« On va avoir du temps libéré par un volume d'inspection moindre mais pourra-t-on le réinvestir dans l'accompagnement ? »

Des objectifs explicites

Une autre condition très fréquemment évoquée est celle de la capacité de l'institution à produire des intentions explicites et transparentes pour les enseignants. Or, là encore, des collègues expriment leurs inquiétudes.

« Ça ne marchera que si les intentions et les contenus sont clairs, explicites et précis. »

« La confiance se construit et implique que la posture de l'inspecteur soit claire, explicite et cohérente »

« Il faut rendre explicites toutes les formes de travail menées avec les enseignants, individuellement ou en équipe. »

Le statut des écrits dans l'accompagnement

Cette clarté des intentions se pose tout particulièrement quant au statut des écrits produits dans le cadre de l'accompagnement. La disjonction voulue par la réforme entre accompagnement et conséquences sur l'avancement induit que l'ensemble des actes professionnels de l'accompagnement ne puisse pas avoir d'influence sur l'évaluation RVC. Ce n'est pas aussi clair partout.

« En conseil d'IEN a été évoqué le maintien de rapports liés à l'accompagnement. La raison donnée est celle de mettre en cohérence le RVC et l'ensemble de la vie professionnelle »

« L'accompagnement nécessite des phases d'évaluation mais elles doivent rester destinées à aider l'équipe enseignante à réfléchir et ne pas avoir un usage connecté au RVC »

« Pour moi, si on veut que l'accompagnement ne repose pas les problèmes actuels de l'inspection, il faut qu'il soit totalement distinct de l'évaluation administrative. En clair, ça veut dire qu'il n'y ait pas de communication au DASEN d'écrits évaluatifs. Si un travail d'évaluation est nécessaire dans l'accompagnement, il doit rester un outil interne. »

« Débats assez forts en collège d'IEN sur le lien entre RVC et accompagnement. J'ai défendu qu'on soit très rigoureux dans la totale séparation entre le travail d'accompagnement et l'évaluation des 30% ayant droit à une accélération de carrière »

Des actions co-construites

La co-construction semble reconnue par les inspectrices et les inspecteurs comme une condition indispensable :

« Il me semble essentiel de construire avec les enseignants et les équipes le cadre de cet accompagnement. »

« Je perçois l'accompagnement de façon très positive s'il se fait à parité d'estime et dans une construction commune avec les enseignants dans ce que nous attendons de l'accompagnement et ce que nous entendons par accompagnement. »

Mais nul doute que cette apparente unité de point de vue cache en fait des conceptions très différentes de la co-construction. Notamment sur l'articulation entre besoin et demande.

« Je me pose donc la question des outils qui permettront de recueillir les demandes, d'identifier les besoins et tout cela dans l'échange avec les équipes et non dans une stratégie descendante »

« Il faut définir l'accompagnement avec les équipes concernées mais il faut être vigilants aux écarts qui peuvent exister entre ce que souhaitent les enseignants et ce dont ils ont besoin »

Cette co-construction pourrait amener à cibler l'accompagnement sur les enseignants demandeurs.

« Le manque de cadrage risque de nous amener à rechercher parmi les "bonnes volontés" ceux qui souhaiteraient entrer dans un dispositif d'accompagnement. Les enseignants dont les pratiques nécessiteraient cet accompagnement risquent de ne pas être impactés par ces nouvelles modalités. »

« L'accompagnement sera facile à mettre en œuvre avec ceux qui sont demandeurs. Ce sera plus délicat avec les enseignants non demandeurs mais pourtant en besoin. »

Une perspective systémique, de la formation et du temps...

« La dimension accompagnement et animation est essentielle à la mission de l'inspecteur et il est à ce titre essentiel que cet accompagnement se réalise dans diverses acceptions : visites-conseil qui doivent rester régulières, pilotage de la formation, animation d'équipes, jurys de recrutement, participation à certains volets de RH. L'inspecteur est en ce sens un rouage décisif du système éducatif en ce qu'il est une courroie de distribution dans les deux sens entre administration centrale et acteur de terrain. »

« Ce qui m'intéresse dans l'accompagnement, c'est de pouvoir construire une cohérence d'actions. Concrètement nous avons besoin de traiter les vraies questions liées à la vie scolaire ou aux apprentissages. Se mettre autour d'une table et pouvoir dire, maintenant nous avons un cadre pour traiter cela dans un travail collectif qui permettra de croiser les points de vue individuels et d'agir sur tous les facteurs. C'est vraiment un changement profond. »

Mais la transformation la plus essentielle demeure celle des cultures professionnelles.

« C'est un changement de culture professionnelle pour les enseignants et les inspecteurs. Il doit permettre aux inspecteurs de sortir de l'omniscience et de l'omnipotence parfois fantasmées et aux enseignants d'être sur des objets de travail en lien avec leur professionnalité. »

Cette transformation doit être accompagnée par la formation. Les inspecteurs la considèrent comme indispensable à la qualité de leurs pratiques mais doutent de ce que l'institution mettra en œuvre.

« Une culture pédagogique de haut niveau pour les inspecteurs est indispensable »

« Si la formation qui nous est proposée reste centrée sur les lubies du management, elle ne nous permettra pas d'interroger ce qui reste central dans l'accompagnement : être capable de piloter un travail collectif sans le confondre avec une liste de préconisations ou de consignes »

Enfin, les inspecteurs et les inspectrices demandent le temps de la réflexion, de l'échange, de la construction concertée...

« Cette réforme ne prendra son sens qu'aux conditions qu'on prenne le temps nécessaire pour qu'elle s'installe dans la tête des inspecteurs comme dans celle des enseignants »

« Les enseignants sont inquiets parce qu'ils ne connaissent pas encore la réalité de cette réforme. Il faudra passer par une phase explicative des modalités comme des finalités »

Apprentissage de la lecture

Nous pouvions le considérer comme un fait établi et sur lequel s'accorde la communauté scientifique : savoir lire demande le travail d'un ensemble de compétences et suppose l'enseignement des relations grapho-phonologiques, de la compréhension, de l'écriture comme l'étude de la langue et l'acculturation à l'écrit. Les programmes de 2015 disaient clairement que l'apprentissage du code et du sens devaient se construire simultanément. Ils reprenaient en cela un consensus scientifique largement établi et clairement exprimé par les recommandations du CNET en 2016 : « *le travail sur le code et le travail sur le sens sont complémentaires et doivent être menés dès le début de l'apprentissage.* ».

Le travail d'accompagnement et de formation des enseignants doit les aider à prendre en compte l'ensemble de ces apprentissages nécessaires sans que l'un ne vienne se développer excessivement au dépens des autres. Cela demande une organisation pédagogique des apprentissages et une analyse didactique continue des pratiques professionnelles. Tout ce travail, complexe mais indispensable pour construire une plus grande efficacité des apprentissages, ne peut être confondu avec des querelles méthodologiques stériles.

Pourtant, c'est en fustigeant la méthode globale que le ministre a choisi de reposer la question de la lecture dans le débat public, laissant croire que les difficultés actuelles s'inscriraient dans une insuffisance de l'enseignement du code. S'appuie-t-il sur une étude scientifique qui aurait témoigné de cette insuffisance? Non! Les études sur la question, celle dirigée par Roland Goigoux (Lire et écrire, mars 2016) comme les grandes enquêtes internationales, sont loin de livrer des conclusions aussi simplistes.

Les évaluations proposées pour le CP ne couvrent pas l'ensemble des compétences visées par les programmes. De ce fait, pour les enseignants, elles dessinent un horizon d'attente en terme d'objectifs qui n'est pas celui des programmes du cycle I qui d'évidence resteront, pour les inspecteurs, les références pour définir les contenus et les objectifs de l'enseignement.

Un recteur, deux académies

Un décret va rendre possible qu'un seul recteur puisse exercer ses fonctions sur plusieurs académies de la même région. La première région à inaugurer la formule sera celle de la Normandie. Une seule et même personne sera donc : recteur de l'académie de Caen, recteur de l'académie de Rouen et recteur de la région académique de Normandie. Tout cela, nous assure le ministère, sans volonté de fusion des académies et sans volonté de régionalisation des politiques scolaires. Alors pourquoi?

S'il s'agissait d'assurer une cohérence académique permettant un interlocuteur à l'échelle de la région, le recteur de région académique a justement été institué à cet effet. Et il faut rappeler que la part de l'activité académique qui se joue sur un plan régional est très loin d'être majeure dans l'activité rectorale.

Par conséquent, il semble bien que la perspective d'une redéfinition des rôles respectifs du ministère et des académies soit bel et bien en jeu. La situation normande constituera un premier laboratoire d'expérimentation. Cette perspective nécessitera des équilibres territoriaux et jouera probablement pour les académies des mêmes logiques que celles qui ont conduit à modifier les périmètres régionaux.

Les questions resteront celles des conséquences de telles réorganisations : mutualisation des services avec réduction des personnels, renoncement à une proximité entre les lieux d'élaboration des politiques et les lieux de l'activité professionnelle, développement des pouvoirs rectoraux. Tout cela dans une réduction du rôle de l'État dont nous savons qu'elle nuit à l'égalité territoriale.

L'expérience normande n'est pas très rassurante sur les modalités choisies qui, à défaut de pouvoir être argumentées par une logique transparente, ressemblent bien à une stratégie de contournement du débat.



snpi.fsu.fr

snpi-fsu.org

Restez en ligne avec le SNPI-FSU

Carrière, salaires, indemnités mouvement, concours et recrutements, métier, éthique, ...

NOM, Prénom
 Nom d'usage
 Date de naissance
 Adresse personnelle

 Courriel personnel
 Téléphone personnel
 Téléphone portable

Corps..... Spécialité.....
 Indice..... Échelon.....
 Détachement Oui Non
 les inspecteurs détachés cotisent à la hauteur de leur indice
 Classe normale Hors classe Retraité
 Chargé de mission, FF Stagiaire

Académie
 Poste
 Adresse professionnelle

 Téléphone professionnel

J'adhère au SNPI-FSU et je règle ma cotisation syndicale 2016-2017
 en une fois pour un montant de€
 en règlement fractionné de trois versements de.....€
 en règlement fractionné de six versements de.....€

J'accepte de fournir au SNPI-FSU les informations nécessaires à l'examen de ma carrière. Je lui demande de me communiquer les informations professionnelles et de gestion de ma carrière auxquelles il a accès à l'occasion des commissions paritaires, et l'autorise à faire figurer ces informations dans des fichiers et traitements automatisés dans les conditions fixées par les articles 26 et 27 de la loi du 06/01/78. Ces conditions sont révoquées par moi-même dans les mêmes conditions que le droit d'accès en m'adressant directement au SNPI-FSU.

Merci de transmettre
 votre bulletin
 et votre règlement à
SNPI-FSU
Trésorier national
104 rue Romain Rolland
93260 Les Lilas

Indice nouveau majoré	Cotisation en euros
492	128
550	139
582	147
619	156
631	167
658	174
680	185
711	194
734	203
783	213
821	245
HEA 1	254
HEA 2	261
HEA3 + B1	268
HEB2	273
HEB3	281
Stagiaire ou faisant fonction	84
Retraité net<2500€	101
Retraité net>2500€ et <3000€	111
Retraité net>3000€	121

la réduction d'impôts est de 66 %

C'est quoi une meilleure assurance pour les enseignants ?



- 32... 33... c'est bon ils sont tous là... Et entiers.

- J'ai un collègue qui en a perdu un une fois...

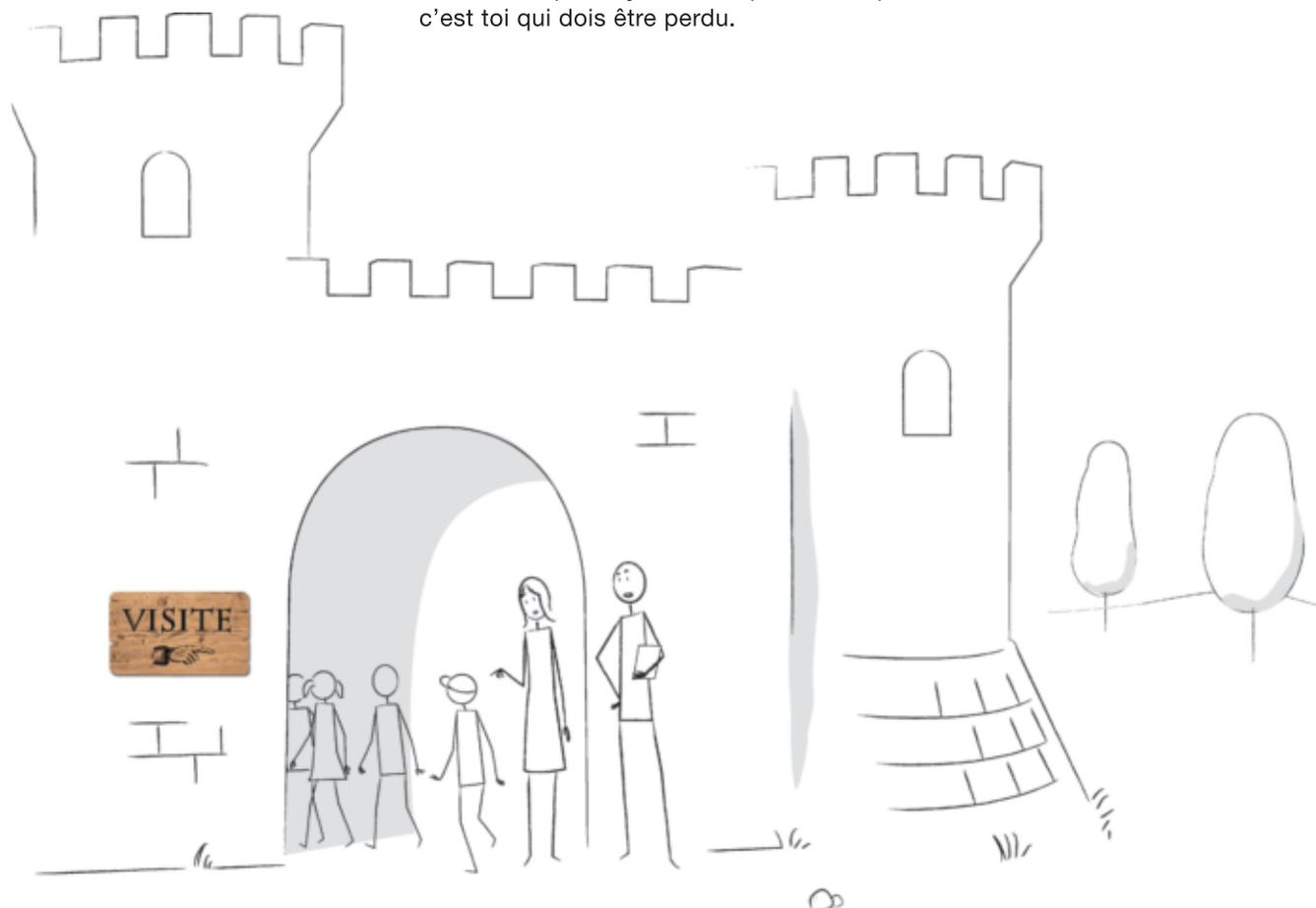
Ils l'ont retrouvé mais je te dis pas, les parents ont porté plainte.

Là, t'es content d'être à la MAIF.

- Pourquoi ?

- Ben, ils connaissent bien notre quotidien et dans ce genre de cas, ils t'aident. Aussi bien juridiquement que moralement.

- C'est sûr quand ça t'arrive, pour le coup, c'est toi qui dois être perdu.



MÉTIERES DE L'ÉDUCATION.

Assurez vos risques professionnels pour **39,50 €** par an (tarif 2017).

L'Offre Métiers de l'Éducation garantit vos responsabilités, vos droits, vos dommages corporels en cas d'agression, d'accident, de mise en cause. Vous bénéficiez en plus du soutien de proximité de notre partenaire, les **Autonomes de Solidarité Laïques**.

Pour plus d'informations : maif.fr/offreeducation. On a tout à gagner à se faire confiance.



assureur militant

L'Offre Métiers de l'Éducation est conçue dans le cadre d'un accord de partenariat incluant un contrat de coassurance MAIF et USU. MAIF - Société d'assurance mutuelle à cotisations variables - CS 90000 - 79038 Niort cedex 9. USU - Société d'assurance mutuelle des Autonomes de Solidarité Laïques à cotisations variables - 7 rue Portalis - 75008 Paris. Entreprises régies par le code des assurances, Fédération des Autonomes de Solidarité Laïques - Association régie par la loi de 1901 - 7 rue de Portalis 75008 Paris.