

Sud éducation 34

Union syndicale **Solidaires SOLIDAIRES-UNITAIRES-DÉMOCRATIQUES**

L'école n'est pas une entreprise ! L'éducation n'est pas une marchandise !

✉ 23, rue Lakanal 34090 Montpellier

@ syndicat@sudeducation34.org

☎ 04 67 02 10 32

✉ 57, bvd F.Mistral 34500 Béziers

@ solidairesbiterois@gmail.com

☎ 04 67 28 29 06

LE PPCR : « ... d'une gestion administrative à une gestion des ressources humaines ».



« C'est bon, j'ai une heure d'avance pour mon entretien de carrière ! J'ai le temps d'aller proposer un ou deux projets à mes collaborateurs... heu, mes collègues ! Et si j'ai le temps, j'irai contribuer cinq minutes à l'action de la communauté éducative. Et si je suis vraiment large, j'accompagnerai un ou deux collaborateurs... heu élèves, dans leur parcours de formation ! »

Le 31 mai 2016, Najat Valaud Belkacem déclarait : « Je souhaite passer d'une gestion administrative à une gestion des ressources humaines ». Traduction : les enseignants seront désormais évalués selon une grille de compétences qui traduira leur niveau de.... ahhh.... je l'ai sur le bout de la langue.... de performance ! Oui, c'est ça, leur niveau de performance.

SUD éducation se bat pour la suppression du système actuel d'évaluation basé sur l'inspection-notation. Celui que projette le ministère pour le remplacer, basé sur l'entretien professionnel, est encore pire.

Cette nouvelle évaluation est la déclinaison dans l'éducation du PPCR, le protocole sur les Parcours Professionnels, les Carrières et les Rémunérations, signé par la FSU, la CFTD, l'UNSA, la CFTC, la CGC, la FAFPT, et auquel s'étaient opposés la CGT, FO et SUD- Solidaires.

Bien que les organisations signataires représentent moins de 50 % des personnels, le gouvernement a décidé d'appliquer ce protocole : quand les syndicats sont d'accord, la réforme passe. S'ils ne sont pas d'accord... elle passe quand même.

Nouveaux critères d'évaluation des enseignant-e-s : encore plus d'arbitraire

La grille nationale d'évaluation définit onze compétences avec quatre niveaux d'acquisition.

...suite page 2

Le Journal n°137 décembre 2016

Directeur de publication : Philippe de Tolédo. Le numéro 1,60€ Abonnement : 8€ Edité et imprimé par les soins du syndicat.
N° CPPAP : 0320505269 N° ISSN : 1631-8307 Trimestriel

Dans le premier degré, les IENs resteraient les seul-e-s évaluateurs/trices.

Dans le second degré la double évaluation administrative et « pédagogique » est conservée. Mais au côté des cinq compétences évaluées par les inspecteurs/trices, trois autres le seraient par le/la chef-fe d'établissement et trois de plus le seraient de manière conjointe par l'inspection et par le/la chef-fe d'établissement.

Ces nouvelles compétences, valables pour le premier et le second degrés, sont très générales et relèvent en grande partie de dimensions comportementales et relationnelles, bien au-delà des principes de déontologie professionnelle et du respect des missions de service public.

La hiérarchie va donc évaluer des compétences telles que la « coopération au sein d'une équipe », la « contribution à l'action de la communauté éducative et la coopération avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement », le fait que l'enseignant-e agisse « en éducateur responsable et selon des principes éthiques ».

Ce projet s'inscrit dans la continuité des réformes des missions et des obligations réglementaires de service des enseignant-e-s du premier et du second degrés, qui imposent toujours plus de tâches et de missions sans réduction du temps d'enseignement. Le but est de museler les enseignant-e-s et de les assujettir à un mode de management qui a pour seul but de les faire taire.

Inspections et entretiens d'évaluation

Pour tou-te-s, quatre « rendez-vous de carrière » sont institués : après 7 ans d'exercice, 13 ans, 20 ans puis en fin de carrière. Ils commenceront tous par une inspection en classe, suivie d'un entretien avec l'inspecteur/trice au cours duquel sera fait un retour sur l'inspection.

Dans le second degré, dans le cadre de « l'accompagnement », et indépendamment des entretiens à intervalles réguliers avec le ou la chef-fe d'établissement, un deuxième entretien aura lieu entre l'enseignant-e et son ou sa chef-fe d'établissement dans un délai maximal de six semaines après l'inspection. Le ou la chef-fe d'établissement voit donc son rôle renforcé dans l'évaluation de ses subordonné-e-s. Il/elle devient un-e manager de la carrière des enseignant-e-s, et vient s'immiscer dans leurs pratiques pédagogiques. Outre le renseignement des trois items de la grille, **il/elle produira en dix lignes une évaluation du niveau des enseignant-e-s.**

SUD éducation combat les inspections et la forme actuelle de l'évaluation. Nous considérons que ces nouvelles modalités vont encore accentuer le pouvoir des IEN et chef-fe-s d'établissement. Cette nouvelle évaluation risque d'être encore plus opaque que l'ancienne. Sans grille de référence selon l'échelon, les possibilités de recours en CAP (Commission Administrative Paritaire, qui peut permettre un certain contrôle des représentant-e-s des personnels) seront réduites et l'arbitraire encore plus grand.

Les mesures concrètes de cette réforme montrent qu'on se dirige vers toujours plus d'individualisation des parcours et de concurrence organisée entre collègues.

Progression de carrière et rémunérations : toujours plus d'inégalités !

Cette réforme de l'évaluation ne peut pas être déconnectée des modifications des carrières et des rémunérations annoncées en fin d'année scolaire. En effet, à l'issue de chacun des quatre rendez-vous de carrière, l'évaluation pourra déboucher sur une accélération de carrière... ou pas. Seuls 30% des enseignant-e-s pourraient bénéficier de cette accélération, 70% restants sur le carreau. La date de

l'accès à la hors classe et l'accès ou non à la classe exceptionnelle dépendront ainsi de ces évaluations. L'évolution des carrières « au mérite » est donc maintenue et renforcée. Tout le monde doit désormais accéder à la hors-classe (plus ou moins tôt selon son « mérite »). Mais la mise en place d'une « classe exceptionnelle » vient élargir encore l'écart de rémunération entre un-e débutante et un-e enseignant-e « méritant-e » en fin de carrière. Aujourd'hui, pour l'ensemble des enseignant-e-s, l'écart entre l'échelon le plus faible et le plus élevé est de 434 points d'indice, il sera en 2020 de 582. La classe exceptionnelle sera réservée à 10% des enseignant-e-s, 8% pour celles et ceux qui auront des fonctions ou des missions particulières et 2 % pour les plus « méritantes ». Lorsque le ministère affirme qu'il a renoncé à la mise en place du GRAF (grade d'accès fonctionnel), il se paie de mots puisque la classe exceptionnelle sera de fait essentiellement réservée à celles et ceux qui auront occupé des fonctions spécifiques. Accès précoce ou tardif à la hors classe, accès ou non à la classe exceptionnelle, on voit bien la logique managériale qui cherche à créer toujours plus de concurrence et de division entre les personnels : entre les « méritant-e-s » et les autres, entre les directeurs/trices d'écoles et les adjoint-e-s, entre celles et ceux à qui les chef-fe-s d'établissement et les recteurs/trices attribueront des missions particulières en récompense de leur loyauté et les autres, etc.

Alors que certaines organisations syndicales se félicitent de cette réforme, la fédération SUD éducation réaffirme que la seule solution est la déconnexion complète entre l'évaluation et l'évolution des carrières et des rémunérations.

... suite et fin p 3



SUD éducation appelle les personnels à se saisir de cette réforme et à organiser la mobilisation pour :

- s'opposer à toute transformation managériale de l'évaluation des personnels et à tout accroissement du contrôle hiérarchique ;
- imposer une évaluation purement formative et coopérative, complètement déconnectée des rémunérations et de l'évolution des carrières, qui doit être la même pour tou-te-s ;
- imposer la réduction du temps de service des enseignant-e-s devant élèves pour permettre la concertation des équipes et les échanges pédagogiques entre collègues.

Vous pouvez commencer par signer la pétition en ligne :

<http://www.sudeducation.org/Petition-Carriere-evaluation-6787.html>

Situation des ULIS de l'Hérault et scolarisation des élèves en situation de handicap et en grande difficulté scolaire

SUD éducation a été alerté par des collègues coordonnateurs/trices d'ULIS sur les difficultés d'accueil dans notre département des élèves en situation de handicap :

- des effectifs maximum dépassés dans de nombreux dispositifs ;
- des élèves notifiés ULIS accueilli-e-s en classes ordinaires faute de places ;
- des élèves scolarisé-e-s sur d'autres dispositifs que celui de leur secteur géographique et obligés de faire plusieurs heures de transport par jour.

Il en résulte une forte dégradation des conditions d'apprentissage des élèves et des conditions de travail pour l'ensemble des personnels, qu'ils/elles soient en classe spécialisées ou ordinaires.

Deux RIS (réunions d'information syndicale) ont été organisées par SUD éducation sur cette question. Outre ces dysfonctionnements, il en est ressorti aussi un mécontentement face aux difficultés rencontrées par les auxiliaires de vie scolaire collectives : non formation, statuts précaires, temps partiels imposés.

Une audience intersyndicale a été demandée aux inspecteurs ASH. **Le DASEN a répondu par**

l'organisation d'un groupe de travail le 11 janvier 2017 sur la question plus générale de l'ASH dans le département.

Pour préparer ce groupe de travail, **nous demandons aux collègues de nous faire remonter toutes les difficultés rencontrées dans les écoles et établissements concernant l'organisation de l'ASH et la scolarisation des élèves en grande difficulté et en situation de handicap (ULIS, élèves accueilli-e-s en classes ordinaires avec ou sans AVS, SEGPA, EREA, RASED).**

Pour les élèves et les personnels, SUD éducation revendique :

- pour que les inclusions soient possibles et bénéfiques, la baisse des effectifs des classes ordinaires et de ceux des classes adaptées et spécialisées. Les effectifs actuels sont de 16 élèves en SEGPA et 10-12 élèves en ULIS. Nous revendiquons des effectifs de 10 élèves maximum inscrit-e-s dans ces classes ;
- la création d'ULIS afin de diminuer des effectifs très alourdis depuis plusieurs années et de proposer, comme pour les élèves des classes ordinaires, une scolarisation sur leur secteur et sans temps de transport trop importants ;
- des AESH en nombre suffisant,

formé-e-s et titulaires afin de suspendre le recours à tout contrat précaire (de droit privé ou de droit public). Nous revendiquons des emplois statutaires à temps plein ;

- une formation initiale et continue pour l'ensemble des personnels (de classes ordinaires, adaptées et spécialisées). Cette formation ne peut se réduire à une journée institutionnelle, il faut une formation initiale et continue de qualité qui intègre, outre le repérage des difficultés des élèves, des connaissances psychopédagogiques et le développement de pratiques pédagogiques coopératives ;

- du temps de concertation pour l'ensemble des personnels, compris dans le temps de service ;

- une organisation qui permette la participation de tou-te-s les enseignant-e-s et AESH impliqué-e-s aux différentes réunions concernant l'élève en situation de handicap, sur leur temps de service ;

- la reconnaissance de l'expertise des personnels pour proposer des parcours adaptés aux besoins des élèves sans l'intervention d'aucune hiérarchie.

Cela va dans le sens de notre projet autogestionnaire.

La privatisation de l'école dans ta F.A.C.E !

Depuis plusieurs années les élèves de troisième des établissements de l'académie de Montpellier participent à des « Forums de l'orientation » organisés dans les lycées par la Fondation Agir Contre l'Exclusion (F.A.C.E.) - Club d'entreprises, avec la bénédiction du rectorat. Le but affiché est d'aider les élèves à construire leur projet d'orientation. Si cet objectif est noble les moyens utilisés posent problème. En effet, il est intéressant de se pencher sur ce qu'est réellement la fondation F.A.C.E.

Cet organisme regroupe des fondations d'entreprises qui prétendent ainsi « avoir un rôle social ». Il faut savoir que cela permet avant tout aux dites entreprises de bénéficier de déductions fiscales et de fonds publics pour financer leurs actions et redorer leur blason à peu de frais. Autrement dit cette « fondation » est un lobby patronal dans lequel on retrouve des multinationales du CAC40 par exemple Bouygues construction, AG2R, Groupama, Orange, GDF-Suez, les assurances AXA, Veolia, ou encore EDF.

Ces entreprises du CAC40, dont les bénéfices ont explosé de 20 % en 2015 selon le journal Les Échos, se retrouvent donc à intervenir sur du temps scolaire. Alors que dans le même temps, l'éducation est sacrifiée sur l'autel de l'austérité et que plus d'un million de personnes sont passées sous le seuil de pauvreté entre 2004 et 2014. Les entreprises multinationales qui entrent maintenant dans l'école sous prétexte de faire du social sont précisément les plus grands adversaires de l'école publique et de l'égalité sociale. Elles sont responsables par leurs politiques (licenciements, délocalisations...) de l'explosion de la pauvreté et de l'exploitation des travailleurs.

De plus il est évident que l'idéologie transmise par cette fondation est non-neutre : mise en avant des valeurs du marché et du libéralisme économique, du management, de la soumission à l'autorité, de l'amour de l'entreprise... Rien que de la communication mana-

gériale en somme pour convaincre que l'entreprise est un monde magique : rien sur la réalité du monde du travail, sur les rapports de hiérarchie, sur les droits des travailleurs... bien évidemment.

Au delà de l'idéologie dispensée, l'intervention d'un lobby patro-



nal comme le Club d'entreprises F.A.C.E. au sein des établissements scolaires n'est pas anecdotique. C'est un des éléments de la privatisation rampante de l'Éducation Nationale. Il n'est d'ailleurs pas inutile de relever de le président national de cette noble et généreuse fondation est Monsieur Gérard MESTRALLET. Ancien énarque, PDG de GDF-Suez de 2008 à 2016 (période durant laquelle il a touché une rémunération moyenne annuelle de 2 500 000€ plus une retraite chapeau de 21 millions d'euros à son départ de GDF-Suez en 2014), Monsieur MESTRALLET a été l'artisan de la privatisation

de Gaz de France. Avec les magnifiques résultats que l'on connaît : augmentation des factures pour les usagers, évasion fiscale, souffrance des salariés au travail... Serait ce un hasard de retrouver maintenant ce monsieur à l'œuvre dans le monde de l'éducation ?

L'incursion de cette fondation, sous des abords sympathiques et bienveillants, permet bien aux entreprises multinationales d'entrer dans l'école, de distiller leur idéologie aux élèves captifs, sur du temps scolaire, et c'est inadmissible. On nous rétorquera que c'est gratuit, qu'on a pas les moyens au sein de l'Éducation Nationale... C'est justement le problème. Qui sont les intervenants qui conseillent les élèves lors de ces rencontres organisées par F.A.C.E. ? Sont-ils formés ? Compétents ? Comment sont-ils choisis ?

Il existe des personnels formés et compétents dans l'Éducation Nationale : les Conseillers d'Orientation Psychologues. Malheureusement, ils sont trop peu nombreux.

C'est pourquoi Sud éducation exige le recrutement de CO-Psy à hauteur des besoins et la fin de la collaboration entre l'Éducation Nationale et le lobby patronal F.A.C.E. - Club d'entreprises.

Nous appelons tous les personnels mais aussi les parents à être vigilants et à s'opposer, dans l'intérêt des élèves, à la privatisation du service public d'Éducation Nationale sous toutes ses formes... même quand elle paraît souriante.