

# Un exemple de corps avec un paritarisme « caricatural » dans les opérations de gestion faute de barème : les personnels de direction

Depuis le Parcours Professionnel Carrière et Rémunération (classe normale, hors-classe, classe exceptionnelle)

1. Comment fonctionne la promotion à la Hors Classe ?

**Conditions : avoir atteint le 9<sup>ème</sup> échelon de la classe normale et justifier de 8 années de services effectifs dans le corps en position d'activité ou de détachement.**

**Les nominations au grade de personnel de direction hors classe sont prononcées par arrêté du ministre chargé de l'Éducation nationale, dans l'ordre d'inscription au tableau annuel d'avancement établi sur proposition des recteurs après consultation de la CAPA lorsqu'ils sont affectés en académie, ou sur proposition de leur supérieur hiérarchique lorsqu'ils sont dans une autre affectation.**

Sans barème, les disparités sont importantes...

2. La mobilité et la nature du poste, beaucoup trop de « perdants » pour trop de déçus...

## LA BONIFICATION INDICIAIRE (BI).

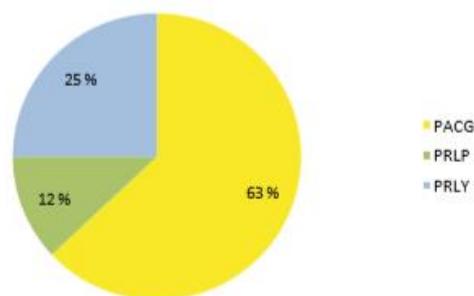
La bonification indiciaire BI est dépendante de la fonction (chef ou adjoint) et de la catégorie de l'établissement :

ÉTABLISSEMENT	CHEF D'ÉTABLISSEMENT	ADJOINT
1 <sup>re</sup> catégorie	80	50
2 <sup>e</sup> catégorie	100	55
3 <sup>e</sup> catégorie	130	70
4 <sup>e</sup> catégorie	150	80

La catégorie est liée aux nombres d'élèves et à quelques autres critères. Une hiérarchie des postes de perdre est donc induite (financièrement d'abord mais pas seulement car c'est la visibilité la clé) :

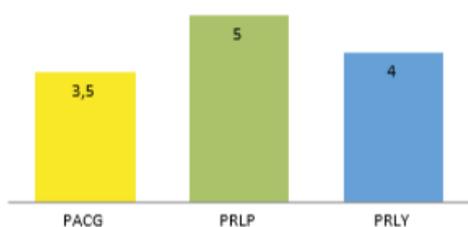
Adjoint collègue, adjoint LP ou LGT/LPO, principal de petit collège, principal de « gros » collège, proviseur de LP, proviseur de LGT le plus gros et prestigieux possible... les demandes de mobilité en attestent (d'après bilan social MEN 2016)

## VŒUX PAR EMPLOI DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT

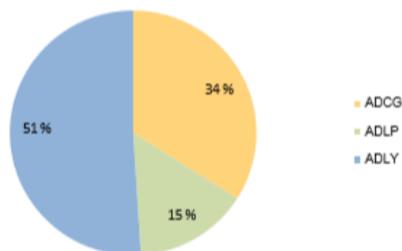


Les vœux sur des postes de chef d'établissement concernent majoritairement des emplois de principal de collège, qui sont effectivement les emplois les plus nombreux : 5059 postes pour 1752 postes de proviseur de lycée général et technologique et 694 postes de proviseur de lycée professionnel.

## TAUX D'ATTRACTIVITÉ DES EMPLOIS DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT



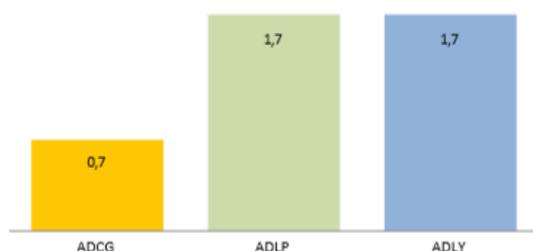
## VŒUX PAR EMPLOI DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT ADJOINT



On dénombre 3 751 emplois de principal adjoint de collège, 1 959 emplois de proviseur adjoint de lycée général et technologique (ADLY) et 610 emplois de proviseur adjoint de lycée professionnel (ADLP).

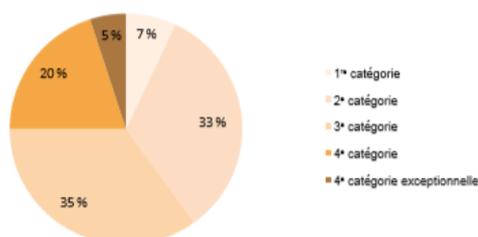
La répartition des vœux sur les postes de chef d'établissement adjoint évolue peu par rapport à 2015 : la majorité d'entre eux se porte sur les lycées généraux et technologiques.

## TAUX D'ATTRACTIVITÉ DES EMPLOIS DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT ADJOINT



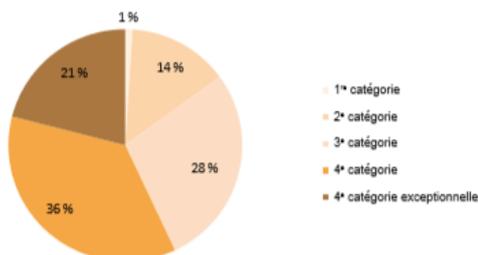
On peut constater que les emplois de proviseur adjoint de lycée d'enseignement général et technologique sont aussi attractifs que les emplois de proviseur adjoint de lycée professionnel. L'intérêt pour les postes de principal adjoint de collège (ADCG) augmente d'un point par rapport à 2015.

## VŒUX SUR POSTES DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT PAR CATÉGORIE FINANCIÈRE



Les vœux sur des postes de chef d'établissement se concentrent sur les catégories 2, 3 et 4. Les postes de 1<sup>re</sup> catégorie, souvent situés en zone rurale, restent peu demandés, même par les chefs d'établissement adjoints voulant devenir chefs d'établissement. Parallèlement, le mouvement sur les lycées de 4<sup>e</sup> catégorie exceptionnelle ne concerne qu'une petite partie des personnels candidats au mouvement.

## VŒUX SUR POSTES DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT ADJOINT PAR CATÉGORIE FINANCIÈRE



Les vœux sur des postes de chef d'établissement adjoint se concentrent sur les catégories financières les plus élevées. Cela s'explique en partie par le fait que le nombre de postes de chef d'établissement adjoint en 1<sup>re</sup> catégorie et en 2<sup>e</sup> catégorie est restreint.

Le sortant concours démarre donc adjoint et doit théoriquement parcourir l' « échelle », sauf que certains sautent des étapes quand d'autres ne progressent pas et surtout, **comme tout le monde convoitait les mêmes postes...un certain embouteillage et surtout une concurrence exacerbée est de mise ; et comme il n'y a aucun barème...**

Aucune visibilité (court, moyen, long terme), aucune logique et une mise en concurrence de tous, tout le temps...sans compter que le rang au concours définit l'académie de 1<sup>er</sup> poste et que changer d'académie demande des sacrifices en terme de prétention de postes.

**L'évaluation qui a lieu tous les trois (et à chaque demande de mobilité) vaut ersatz de barème équitable. Quelles en sont les contours ? les conséquences et pour quoi militons-nous au snupden-fsu en terme d'évaluation ?**

### 1.1. Une lettre de mission pour le perdre

->un besoin d'harmonisation et de transparence

### 1.2. Des appréciations de l'activité professionnelle

L'activité professionnelle des personnels de direction candidats au mouvement fait l'objet d'une évaluation de la part des recteurs.

Quatre domaines de compétence définis dans le cadre du « référentiel métier » du protocole d'accord du 16 novembre 2000 ont été répertoriés dans la circulaire n°2011-084 du 23 mai 2011 relative à la formation professionnelle statutaire :

- la capacité à piloter l'établissement ;
- la capacité à impulser et conduire une politique pédagogique et éducative propre à l'établissement au service de la réussite des élèves ;
- la capacité à conduire et animer l'ensemble des ressources humaines ;
- la capacité à assurer les liens avec l'environnement.

Chacun de ces domaines de compétence est apprécié selon quatre niveaux décroissants :

- excellent ;
- très bon ;
- bon ;
- à améliorer.

Ainsi, l'activité de **4 850** personnels de direction affectés en académie a été évaluée dans le cadre du mouvement 2016 (4 660 en 2014 et 4 743 en 2015).

#### 5.3.1 La répartition des appréciations

##### Répartition globale

Sur l'ensemble du territoire national, toute fonction de direction confondue et pour les quatre domaines de compétence, les appréciations se répartissent de la manière suivante :

##### RÉPARTITION GLOBALE DES NIVEAUX



Le niveau « excellent » augmente régulièrement depuis quatre ans.

L'appréciation « très bon » est très majoritairement utilisée même si elle connaît une légère baisse en 2016. L'appréciation « à améliorer » n'est que très faiblement utilisée. Cette répartition est constante depuis 2009.

En 2014, le cadrage national a été modifié. Le pourcentage de niveau « excellent » qui ne devait pas jusqu'alors dépasser 10 %, doit désormais s'inscrire pour chaque académie dans la fourchette de 10 à 15 %. Cette disposition a été prise au vu de la difficulté pour la plupart des académies d'atteindre l'objectif de 10 %. Elle explique l'augmentation du pourcentage des items « excellent » de 13,9 % en 2013 à 15 % en 2014. À noter que depuis 2015, le taux maximum de 15 % a été dépassé.

Les appréciations « excellent » et « très bon » réunies représentent plus de 88 % des appréciations.

Conclusion de cette « évaluation » :

- Elles sont assez identiques pour tous ou presque
- Bataille pour obtenir des « excellents »...
- Les « perdants » constatés : femmes, jeunes, adjoint, personnel de « petits » établissements...

- Mal-être, incompréhension, pression.... Quand on sait les enjeux...

A noter, lorsqu'une académie a trop d'« excellents » ou d' « à améliorer », le ministère réagit (bilan social).

- L'évaluation étant donc sensiblement la même pour tous, ce n'est pas un critère pour départager lors des opérations de gestion mais une façon de mettre tout le corps sous pression et de créer des jalousies : Pourquoi un/une tel/le a 2 « excellents » et moi un seul....

### **Mais surtout cette évaluation est en réalité un outil de domination et d'asservissement des personnels**

Au snU.pden-FSU nous défendons donc le barème pour les opérations de gestion, le paritarisme et des pratiques évaluatives au service des personnes et des collectifs de travail

L'évaluation, qu'elle concerne les élèves ou les personnels, peut soit conçue comme outil d'émancipation, soit en tant qu'outil de domination. L'exemple de celle des perdre est parlant.

Le snU.pden-FSU milite pour une évaluation qui permette le développement de l'activité de chaque personne et des collectifs auxquels tout individu appartient, qu'il soit personnel ou élève. C'est ce que nous allons aborder en deux temps :

- Une analyse de la politique évaluative des élèves actuellement menée par le ministère de l'Éducation Nationale
- Les conditions nécessaires pour une évaluation au service des personnels et des établissements

## Des évaluations nationales standardisées : opérations de communication ou recherche d'une réelle plus-value éducative ?

Le Ministre de l'Éducation Nationale a engagé une politique de l'évaluation tant à l'école élémentaire que dans le second degré, premier et second cycle.

Au-delà des problèmes techniques et organisationnels soulevés pour les lycées, cette politique d'évaluations nationales régulières des élèves ne va pas sans poser de réelles questions sur le fond. Au moins deux niveaux de réflexion apparaissent :

### 1.Des évaluations avec des objectifs multiples sont-elles concevables et efficaces ?

Les objectifs affichés par le Ministère renvoient à des finalités antagonistes :

- Évaluation du système, tant à l'échelle locale que nationale
- Évaluation diagnostique des élèves à usage pédagogique

L'évaluation du système ne nécessite pas une évaluation de l'ensemble de la population, mais d'un échantillon représentatif, ce qui allégerait les dispositifs. La poursuite de l'un ou l'autre de ces objectifs devrait entraîner des constructions d'évaluation sur des bases différentes. En effet, si des indicateurs assez globaux sont suffisants pour des évaluations à finalité d'analyse statistique, ils sont insuffisants pour un diagnostic fin des points forts et des fragilités des élèves, pour la compréhension des causes d'erreur des élèves ... autant d'éléments nécessaires aux enseignants pour adapter et différencier leurs pratiques pédagogiques à la réalité des élèves qui composent leurs classes.

### 2.Des évaluations, oui mais quels outils pour les exploiter au service de l'enseignement et des élèves ?

Concernant les outils mis à disposition des enseignants et personnels de direction, ils ont été l'année passée indigestes. Aucune souplesse d'utilisation, aucune fonctionnalité de regroupement, la seule édition pdf envisagée ! Pédagogiquement inexploitable. Inexploitable également pour le retour aux écoles. Dans le cadre des conseils école collège ou conseils de cycle, outils inadaptés. Le processus même de correction automatique peut paraître, même si le gain de temps est appréciable, antinomique avec la notion d'évaluation diagnostique à des fins pédagogiques.

### En conclusion pour ces évaluations nationales:

Que le ministère ait besoin de données statistiques, certainement, mais il n'y a pas pour cela besoin d'une évaluation nationale générale.

Pour les évaluations diagnostiques à des fins pédagogiques, il serait efficace de faire confiance aux personnels de direction et enseignants pour, de manière réfléchie, coordonnée et efficace, développer les stratégies évaluatives qui permettent d'adapter les stratégies pédagogiques, les formes de groupement, ... qui renforceront l'efficacité du système éducatif.

Pour cela : du temps et des moyens pour mettre en œuvre des stratégies pour améliorer les choses...

## De l'évaluation des personnels

L'évaluation des personnels doit s'établir au sein des collectifs de travail. Elle doit être déconnectée des opérations de gestion liée à la carrière des personnels (je suis très gêné par les rdv de carrières des enseignants à cet égard même si c'est bien mieux que pour les perdre). C'est à ces seules conditions que l'évaluation pourra être utile aux personnels, aux collectifs et par conséquent à l'ensemble du système de l'Éducation Nationale.

L'objectif d'une avancée de carrière plus rapide ne peut pas être et n'est pas le moteur motivationnel des personnels. La volonté d'accomplir au mieux sa mission, dans le cadre des valeurs de l'École de la République, nécessite que tout personnel bénéficie d'une évaluation qui est, pour toute personne, quelle que soit son activité, nécessaire à son évolution, nécessaire pour permettre les adaptations pertinentes de son activité professionnelle. C'est de cette évaluation dont nous avons besoin.

**Les personnels de direction bénéficient d'un avancement d'échelon à un même rythme unique, indépendant de l'évaluation. C'est très bien.**

Par contre l'accès à la « hors classe », aux échelons spéciaux de la hors classe, les opérations de mutation, sont liés, en partie aux résultats de l'évaluation. Nous pouvons mesurer l'amertume d'un grand nombre de collègues, leur incompréhension, tant sur l'évaluation elle-même, subjective, dépendante de l'évaluateur, que sur les conséquences qui en découlent en terme de carrière.

Nous pouvons également mesurer la pression de la hiérarchie subie par les collègues du fait des modalités d'évaluation et de ses conséquences sur la carrière. Ces facteurs qui nuisent à la qualité du travail et à la qualité de vie au travail d'un grand nombre de personnels de direction, favorisent le développement de formes de « management » qui s'inspirent du Nouveau Management Public. Ces formes de pratiques sont source de mal-être, de dégradation des conditions de travail des personnels de direction et de nombreux personnels dans les établissements. Elles s'opposent à une direction d'établissement fondée sur les valeurs et modalités d'action qui sont celles de la fonction publique que nous souhaitons.

Nous développons ce même schéma de pensée à l'échelle des EPLE, collège ou lycée. Oui à une évaluation qui nous permette d'avancer et de construire collectivement. Non à une évaluation qui classe et qui met en concurrence.

## En conclusion

L'évaluation est une des composantes de toute activité humaine. La finalité de toute évaluation doit être de permettre à chaque personne, à chaque collectif, à chaque organisation de mieux comprendre son activité pour être en capacité de la faire évoluer et ainsi mieux répondre aux finalités du système au sein duquel elle s'exerce.

Cette conception est antinomique de toute forme d'exercice de pression, d'autoritarisme, de pouvoir, ou de mise en concurrence via l'évaluation.

C'est cette conception de l'évaluation que le snU.pden-FSU cherche à développer, loin du Nouveau management public, ou de la conduite du changement.

**Paritarisme et statut sont à défendre et une véritable évaluation permettant de mieux répondre aux finalités du système au sein duquel nous exerçons reste à construire.**