



Le Mans, le 07/06/2018

M. Julien Cristofoli

Mme Florence Lahaye

Co-secrétaires départementaux

à M. Jean Marc Milville

Directeur académique

Objet : Passage à la Hors Classe

Monsieur le Directeur Académique

Nous vous adressons ce courrier pour vous faire du profond sentiment d'injustice ressenti par la profession face aux avis émis dans le cadre de l'examen de l'avancement à la hors classe.

En effet, certain-e-s de nos collègues ont eu des avis très différents, cela même parfois au sein d'une même école et dans une équipe soudée depuis plusieurs années.

Cette évaluation corrélée à l'avancement vise à sélectionner ceux et celles qui progresseront plus vite du fait d'un avis « très satisfaisant », et encore plus vite du fait d'un avis « excellent ». Elle introduit ainsi une discrimination au sein d'équipes qui pourtant pratiquent un même métier, et dont les membres, pour une même ancienneté, n'auront pas le même salaire.

Quelle relation pense-t-on développer entre un-e collègue qui a reçu l'avis « à consolider » et un-e autre l'avis « excellent » ? Une saine émulation ? Pourtant, l'avis étant définitif, on comprend mal le sens d'un « à consolider », puisque les progrès éventuels de l'intéressé-e ne changeront rien à cet avis. Quant à l'enseignant-e qualifié-e d'excellent-e, il-elle pourrait tout aussi bien commettre les pires erreurs ou dysfonctionnements, l'avis restera le même !

Ce n'est donc pas là le pouvoir du mérite (méritocratie) qui s'exerce, mais le pouvoir d'humilier dans un système totalement figé. C'est une profession entière qui est, et le mot est pesé, maltraitée par cette absurdité. Car quel collègue, quand bien même doté d'un « excellent » sur son dossier, peut se réjouir de son statut dans de telles conditions d'attribution ?

Personne n'est épargné dans ce mode de gestion, qui génère chez les un-e-s dévalorisation et chez les autres culpabilisation. Le malaise est profond pour l'ensemble des acteurs, et celles et ceux qui légitiment ce processus jugeant leur mérite juste (s'ils ou elles existent) font preuve d'une grande naïveté et d'une incapacité patente à se remettre en question (qualité pourtant essentielle dans notre métier).

Pourtant, la dignité et la reconnaissance professionnelles sont des facteurs de santé et d'efficacité. Les études le montrent, le travail en équipe participe de la réussite des élèves et nous avons besoin d'être fédérés et non pas d'être mis en concurrence. Cette concurrence, partout où elle a été instaurée (au Québec il y a quelques années), loin de soutenir l'amélioration qualitative du service public, a produit des effets malsains sur les relations et une dégradation de la qualité des enseignements, poussant les institutions

vers des bachotages serviles, où l'important devient l'évaluation et non la mission première de former les jeunes générations.

Nous savons qu'évaluer la fonction complexe d'enseigner, bien différente d'une inspection qui statue sur un écart entre pratiques observées et instructions et programmes officiels, n'a d'intérêt dans une progression professionnelle que si l'intéressé-e lui/elle-même est partie prenante, comprend, consent, intègre à sa pratique, les conseils, apports qu'un ou plusieurs regards croisés lui tendent. Une pratique n'est pas figée, monolithique. Elle se décline en facettes du métier qui sont à différencier. Par exemple les recherches montrent qu'un enseignant moins « techniciste » peut compenser par « un relationnel », ou inversement.

Réduite à 4 avis, cette évaluation lapidaire ne saurait rendre compte d'une valeur pédagogique. Elle peut être une récompense ou une sanction portant sur l'appréciation d'une « loyauté ». Elle est le plus souvent conditionnée par le niveau de connaissance ou de méconnaissance du collègue par l'IEN. En effet, en toute bonne foi on ne s'engage sur un avis « excellent » que pour les personnes qu'on connaît, le doute faisant choisir un avis plus neutre. En regardant la carte des avis, on note de fortes disparités de jugement entre IENs, et pour celles ou ceux qui arrivent sur leur circonscription, ils n'ont parfois pour tout élément de jugement que des rapports d'inspection datant de plus de sept ans. Dernier phénomène explicatif à ces avis, au terme d'un processus opaque de quotas d'avis et de pseudo-harmonisations : tout simplement le hasard.

Nous demandons à votre institution de ne pas différencier et éclater des collectifs de travail par des différences salariales et des avis émis sans bases concrètes et solides. De ne pas mettre en difficulté les IEN eux-mêmes bien incapables, si les enseignants le leur demandaient, de justifier sérieusement du choix d'attribution entre un « satisfaisant » et un « très satisfaisant ». Les enseignant-es souhaitent pouvoir poursuivre leur métier en confrontant leurs diverses expériences, et ainsi permettre des évolutions au service de l'entrée de tous les élèves dans la culture commune.

Nous vous demandons, Monsieur le Directeur Académique de transmettre auprès de Monsieur le Ministre de l'Education Nationale, la colère ressentie par nos collègues devant tant de défiance, et leur écoeurement devant tant de déconsidération pour les professionnel-le-s et citoyen-ne-s qu'ils sont.

Les enseignant-es ont le sentiment profond et désespérant d'avancer dans un monde de faux-nez, où l'affichage de confiance masque une pratique de défiance, où l'affichage de mérite masque au mieux une loterie ou au pire une exigence de soumission à l'autorité, où l'affichage de bienveillance masque une pratique de maltraitance.

Les enseignant-es, pour exercer au mieux leurs missions et ne pas compromettre l'intelligence collective indispensable au fonctionnement optimal de l'école, doivent bénéficier d'un avancement de carrière à cadencement unique, au rythme le plus rapide pour tous, et la remise en place d'une formation continue en lien avec la recherche, l'université, les mouvements pédagogiques.

Veuillez recevoir, Monsieur le Directeur Académique, l'expression de notre profond attachement au service public d'éducation.

F. Lahaye



J. Cristofoli

