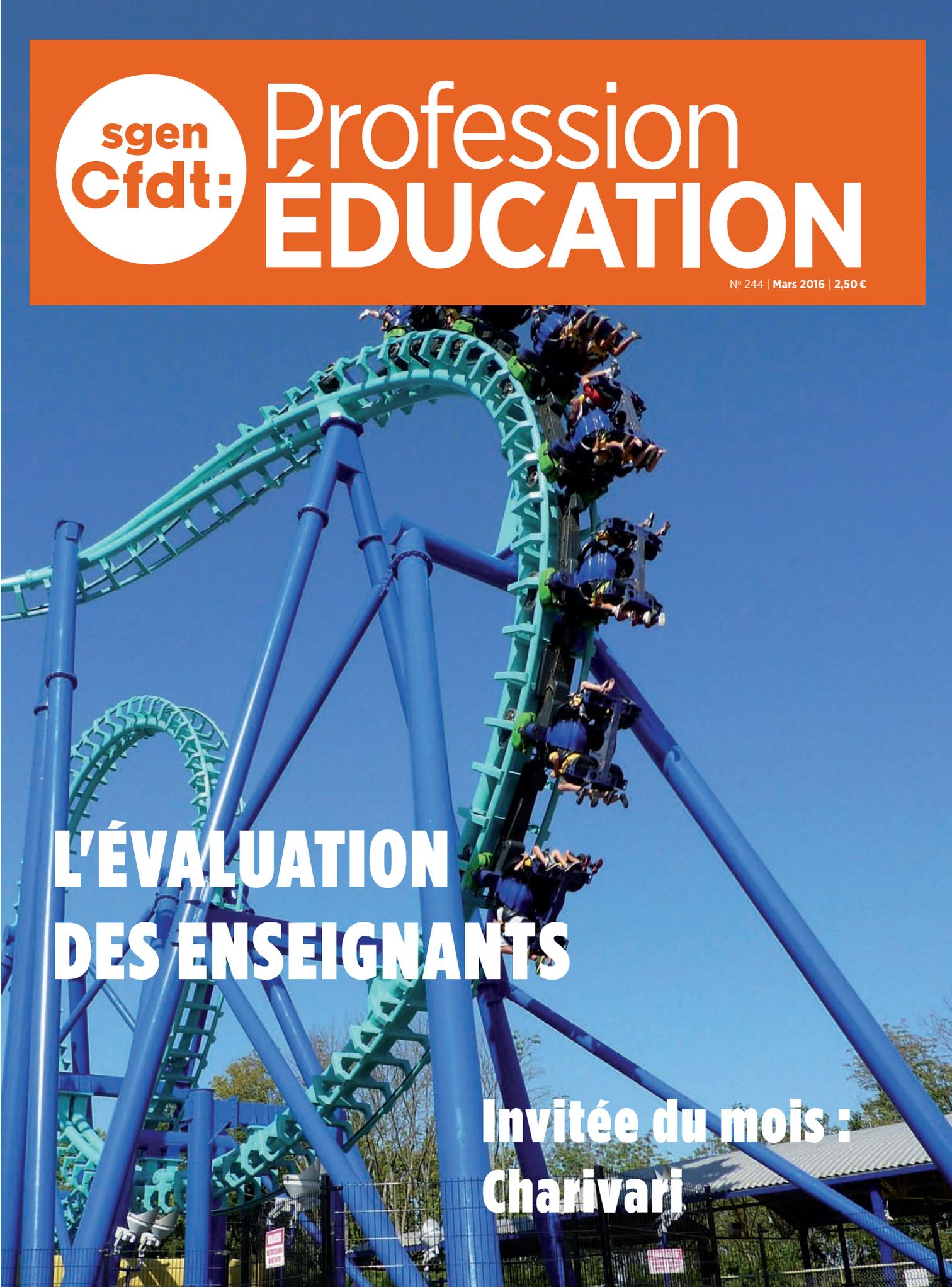




Profession ÉDUCATION

N° 244 | Mars 2016 | 2,50 €

A large roller coaster with blue tracks and teal supports is the central image. The coaster is in the middle of a steep drop, with several cars full of people. The background is a clear blue sky.

L'ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS

Invitée du mois :
Charivari

C'est quoi une meilleure assurance vie ?



- 4... 5...

- ...

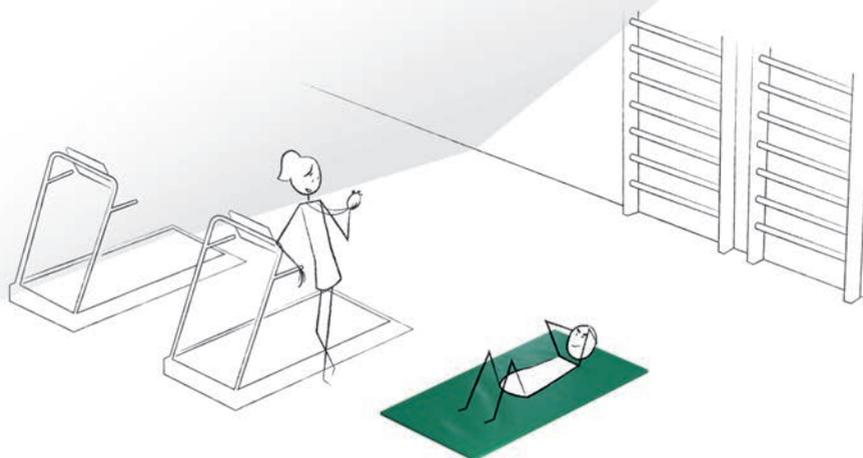
- 7... 8... Au fait, j'ai pris une assurance vie à la MAIF.

- Ah?... Fallait me demander.

- Pourquoi? L'argent est placé dans les entreprises solidaires et ça crée des emplois.

- Faut que ça rapporte surtout...

- Justement! Super rendement. Bref, tout le monde y gagne...
En parlant de rendement, on va augmenter un peu le vôtre.
Allez! On accélère!



ASSURANCE VIE RESPONSABLE ET SOLIDAIRE.

3 bonnes raisons d'y croire: un contrat reconnu par la presse spécialisée, un mécanisme solidaire qui participe à la création d'emplois, une fiscalité particulièrement attractive.

On a tout à gagner à se faire confiance.



assureur militant

À SAVOIR: Contrat multisupport comportant un fonds euros au rendement 2015 de 2,75 % net de frais sur l'épargne gérée et hors prélèvements sociaux. Pour les supports en unités de compte, le risque de perte de capital est assumé par l'adhérent. Les performances passées ne préjugent pas des performances futures.

QUI FAIT QUOI? **Le contrat Assurance vie Responsable et Solidaire** est conçu et géré par Parnasse-MAIF, filiale assurance vie de la MAIF. **Parnasse-MAIF** - société anonyme au capital de 122 000 000 € - RCS Niort B 330 432 782 - Le Pavois - 50 avenue Salvador Allende - CS 90000 - 79029 Niort cedex 9. **MAIF** - société d'assurance mutuelle à cotisations variables - CS 90000 - 79038 Niort cedex 9. **Filia-MAIF** - société anonyme au capital de 114 337 500 € entièrement libéré - RCS Niort B 341 672 681 - CS 20000 - 79076 Niort cedex 9. Entreprises régies par le Code des assurances.

4 ACTUALITÉ

Formation doctorale

Perspectives du nouvel arrêté.

Précarité dans l'Éducation nationale

Contractuels et concours réservés.

Étude sur les conditions d'apprentissage

Elfe : vous connaissez ?

7 DOSSIER



L'évaluation des enseignants

Un sujet crucial pour le Sgen-CFDT.

16 CONGRÈS

Dessine-moi un congrès

17 NUMÉRIQUE



Le Sgen-CFDT au salon Educatec- Éducative

Seule organisation
syndicale présente...

18 L'INVITÉE DU MOIS

Delphine Guichard

Alias Charivari, blogueuse bien connue des
enseignants du premier degré.



FRÉDÉRIC SÈVE

Secrétaire général

ÉDITO

Au-delà de la loi travail

LA VERSION INITIALE DE LA « LOI TRAVAIL » était clairement trop déséquilibrée pour être acceptable et devait être revue. Mais, au-delà des « verrues ultralibérales » dénoncées par la CFDT, la colère que l'avant-projet a soulevée exprimait aussi un ras-le-bol plus profond, celui d'entendre dire pour la nième fois que les entreprises iraient mieux si on leur simplifiait la vie en accroissant le pouvoir unilatéral de l'employeur, que ce soit en matière de temps de travail ou de licenciement. Cette façon de ravalier tout ce qui relève de l'intérêt des salariés au rang de contraintes indues et improductives a désormais atteint le seuil de l'intolérable, moralement mais aussi intellectuellement.

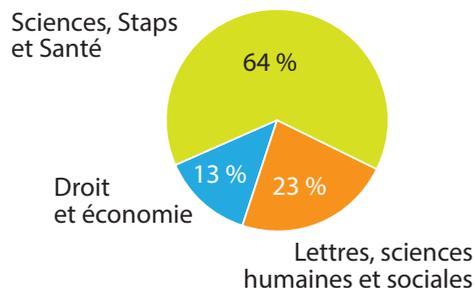
Car si l'arbitraire est socialement inacceptable, il est aussi économiquement inepte : c'est en traitant ses salariés comme des pions qu'on multiplie les conflits et les contraintes qui en découlent. On ne simplifiera pas la vie du chef d'entreprise en lui laissant croire qu'il pourrait décider de tout, tout seul. Bien au contraire, c'est en acceptant partout le principe du dialogue social qu'on se donne la possibilité de produire de meilleures normes, mieux adaptées et mieux partagées, et donc moins contraignantes. Bien loin de l'affaiblir, la démocratie sociale renforce l'entreprise, de même que la démocratie politique renforce la Nation au lieu de la diviser. Inscrire ce principe dans les textes et dans les têtes, voilà quel devrait être l'objectif de la loi El Khomri. Il est encore temps.

Mars 2016



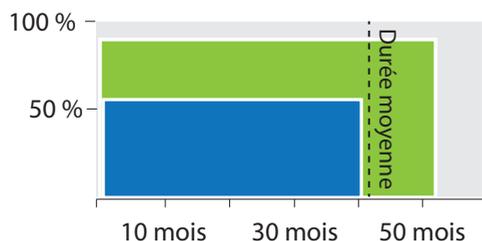
DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : Frédéric Sève. **RÉDACTEURS EN CHEF** : Adrien Ettwiller et Franck Loureiro. **SECRÉTAIRES DE RÉDACTION, MAQUETTE** : Aline Noël et Christophe Caulier. **RÉDACTEURS** : Karima Boulhouchat, Dominique Bruneau, Martial Crance, Jean Muller, Catherine Nave-Bekhti, Claudie Paillette, Pierre-Marie Rochard, Frédéric Sève. Et avec la participation de la Fédération des associations générales étudiantes (Fage). **IMPRESSION** : ETC, Yvetot (76) - Imprim'Vert. **N° CPPAP** : 1015S 07555. **ISSN** : 1143-2705. **Fédération des Syndicats Généraux de l'Éducation nationale et de la Recherche publique** 47/49 avenue Simon Bolivar 75950 Paris cedex 19. Tél. : 01 56 41 51 00. Fax : 01 56 41 51 11. Mèl : profession.education@sgen.cfdt.fr - <http://www.sgen.cfdt.fr> **PUBLICITÉ** : IM Régie, 23 rue Faidherbe 75011 Paris / email : impub@impub.fr / Tél. : 01 40 24 15 33. **PHOTO DE COUVERTURE** : Nitli/Pixabay.

Répartition disciplinaire des doctorants en 2012 (total : 12 200)

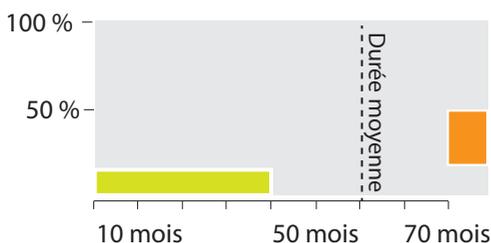


Durée des thèses en sciences et en lettres, et sciences humaines et sociales (moyenne : 49 mois)

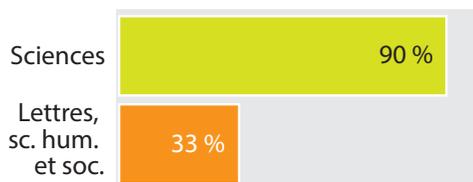
En sciences, 57 % des thèses durent moins de 40 mois et 90 % moins de 52 mois



En lettres et en sciences humaines et sociales, 15 % des thèses durent moins de 40 mois et 30 % plus de 72 mois



Part du financement propre (contrat doctoral, Cifre, etc.) dans le financement des thèses



Source : « L'état de l'emploi scientifique », rapport 2014 de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Formation doctorale

Un nouvel arrêté

Par Franck Loureiro

Le Sgen-CFDT a été consulté sur le projet d'un nouvel arrêté concernant le doctorat. Pour les personnels et les usagers, unifier les textes relatifs à la formation doctorale clarifiera la réglementation. En outre, le projet présente des points positifs à deux niveaux. D'une part, il prévoit de valoriser ce diplôme et donc de faciliter l'insertion professionnelle des docteurs. D'autre part, il atténue le caractère exclusif de la relation entre le doctorant et son directeur de thèse, sans cependant nier le rôle fondamental de ce dernier. Pour le Sgen-CFDT, de bonnes conditions de recherche impliquent en effet de pouvoir soumettre son travail à d'autres avis experts... Enfin, le projet d'arrêté envisage la création d'un comité de suivi individuel du doctorant, sans préciser, hélas, la fréquence ni le nombre minimum de réunions.

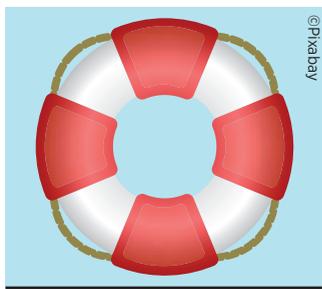
Si le Sgen-CFDT admet que la durée de la thèse peut varier selon les spécificités disciplinaires, il lui paraît cependant indispensable d'en fixer la limite à huit années : trois, pour les thèses « à temps plein » financées, six pour celles non financées auxquelles s'ajouteraient deux années dérogatoires.

Le Sgen-CFDT a dénoncé auprès du secrétaire d'État la baisse de la rémunération que subiraient les doctorants contractuels suite à la nouvelle définition de la rémunération des heures d'enseignement. Lors d'une audience, Thierry Mandon a assuré que cette baisse serait compensée.

Retrouvez la contribution complète du Sgen-CFDT sur ce projet d'arrêté : <http://urlz.fr/3dEC>



Pixabay / kabaldesch0



Contractuels

Encore des recrutements

Les enseignants non titulaires du second degré représentaient, en 2014-15, un peu plus de 7 % des personnels enseignants. L'héritage des suppressions massives de postes, les évolutions démographiques et le fait que les postes ouverts aux différentes voies de recrutement ne sont pas toujours pourvus, renforcent le recours à des enseignants contractuels. Faute d'ouvrir davantage le recrutement et trouver des formes pérennes de titularisation des contractuels, la précarité ne reculera pas. Pour le Sgen-CFDT, il faut organiser, dans les Espé, la formation des contractuels et une formation adaptée à leur expérience professionnelle quand ils accèdent à l'emploi titulaire.



Retrouvez toute l'actualité sur notre site sgen.cfdt.fr



Loi Sauvadet

Les concours réservés ne font pas le plein

Par Catherine Nave-Bekhti

Adoptée en 2012, la loi Sauvadet avait pour objectif principal de lutter contre la précarité dans la Fonction publique en créant des voies réservées d'accès à l'emploi public pour les contractuels en exercice au 31 mars 2011, ayant quatre ans de service dont au moins deux années avant cette date.

En 2013, environ 10 602 contractuels enseignants étaient éligibles à cette procédure de titularisation via un concours réservé ou un examen professionnel. Or, à l'issue de la quatrième session de ces concours et examens réservés, le bilan de l'accès à l'emploi public n'est pas reluisant. En effet, les taux de recrutement ne permettent pas de résorber la précarité avec le recrutement des enseignants contractuels en exercice au 31 mars 2011 tant, au fil des années, les jurys sont devenus « malthusiens », pourvoyant de moins en moins de postes ouverts.

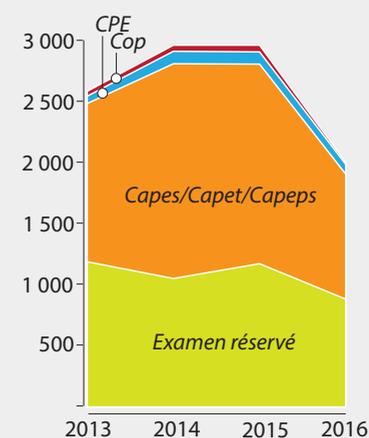
Paradoxe : les contractuels qui n'ont pas été titularisés continuent souvent d'enseigner, en général en CDI. Indispensables au fonctionnement du service public d'éducation... mais jugés non titularisables ! Le Sgen-CFDT demande régulièrement que des jurys soient reconvoqués, d'autant que les écarts selon les spécialités sèment le doute quant aux raisons du faible rendement des recrutements réservés. Cette année, le Sgen-CFDT a aussi demandé que les postes non pourvus permettent d'augmenter le nombre de postes aux concours internes dans les limites réglementaires. Pour le moment, le ministère n'accède pas à notre demande.

En bref

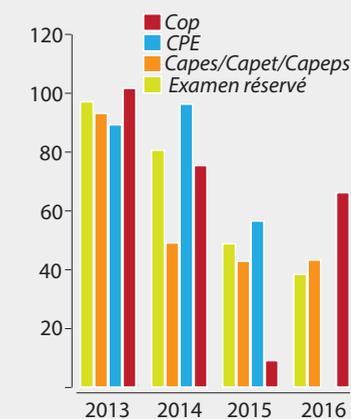
Contractuels

Des textes importants sont en attente de parution : le premier concerne les contractuels enseignants et l'obligation d'établir un contrat du 1^{er} septembre au 31 août pour un poste vacant à l'année (fini les contrats de dix mois) ainsi que les conditions d'accès à la diminution de service pour poste partagé. Le second concerne tous les contractuels : c'est la note de cadrage de la direction générale de l'administration et de la Fonction publique. Un texte particulièrement attendu puisqu'il comportera des fiches sur les conditions de recrutement, la rémunération et surtout des contrats-types.

Postes au recrutement réservé



Pourcentage de postes pourvus sur liste principale



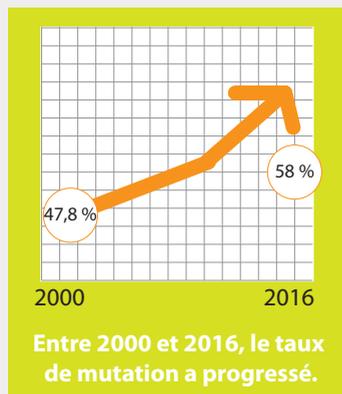
Les données de 2016 ne sont pas définitives car la session est en cours au moment où nous publions. Sources : Publinet et Sgen-CFDT.

Mouvement interacadémique du second degré

Le taux de satisfaction sur le vœu 1 a chuté de 55 % à 46%, mais les barres des disciplines avec un effectif important demeurent basses. Ce n'est pas le cas des disciplines professionnelles et en technologie : les collègues qui ne peuvent muter malgré un barème élevé (ancienneté importante et éloignement familial avec enfants) ont le sentiment qu'ils n'obtiendront jamais satisfaction. Le Sgen-CFDT a demandé que les critères de calibrage des postes dans ces disciplines soient discutés, ceci pour une gestion plus « humaine ». Il faut donc mener une réflexion de fond sur le barème et son utilisation comme outil de gestion des ressources humaines, mais aussi sur l'attractivité de certains territoires.

Taux de mutation des titulaires ayant changé d'académie à leur demande.

(Sources : Bilan mouvement du ministère pour les années 2000-2015 et estimation Sgen-CFDT pour 2016.)



Mouvement interdépartemental du premier degré

Le ministère vient de communiquer les résultats du mouvement interdépartemental du premier degré. Comme chaque année, nos militants ont informé adhérents et sympathisants ayant déposé une fiche de suivi sur Sgen+. Les résultats 2016 restent très décevants. Sur 16 482 demandes de changements de département, 3 948 ont été satisfaites, soit un taux global de 23,95 % contre 21,67 % lors du mouvement de 2015.

Retrouvez tous les résultats et notre analyse sur le site Sgen+ : <http://urlz.fr/3fP1>

Étude sur l'acquisition de compétences dans la petite enfance

Elfe : vous connaissez ?

Par Dominique Bruneau et Adrien Ettwiller

Au printemps 2016, près d'une école maternelle sur quatre sera concernée par l'étude Elfe (Étude longitudinale française depuis l'enfance). C'est la première fois en France qu'une telle étude est mise en œuvre. Elle vise à suivre une cohorte d'enfants de la naissance jusqu'à leur vingt ans. L'objectif, pour 2016, est de recueillir des informations sur les apprentissages de 18 000 enfants âgés de 5 ans environ. Mais Elfe est avant tout une étude globale qui s'intéresse aux conditions de vie, aux structures familiales ainsi qu'à la santé et au développement de l'enfant. Le volet « École » de cette recherche inédite sollicite la participation des enseignants à travers des exercices ludiques conçus par les chercheurs dans le domaine de la lecture et des nombres. Elle observe les recommandations de la Cnil et est réalisée avec l'appui de l'Institut français de l'éducation et avec l'autorisation du ministère de l'Éducation nationale.

Pour le Sgen-CFDT, cette étude scientifique présente un intérêt majeur car elle dépasse largement le cadre scolaire. Elle permettra ainsi d'éclairer les corrélations entre les conditions de vie et d'éducation et l'acquisition de compétences par les enfants. Les conclusions pourront donc servir à alimenter un projet éducatif complet. Les premiers articles d'analyse fondée sur les données recueillies dans la première année de vie seront publiés fin 2016.

Pour en savoir plus, le site : <http://www.elfe-france.fr/>

Et le lien vers l'espace enseignant : <http://urlz.fr/3gj8>



30 | 03 | 2016

6^e ÉDITION DE LA JOURNÉE DE L'INNOVATION

Organisée par le MENESR, cette journée vise à promouvoir la capacité d'innovation et de recherche du système éducatif. Les internautes auront jusqu'au 30 mars pour décerner le Prix du public parmi 30 projets répartis entre 6 catégories : les évolutions de l'école primaire ; vers le nouveau collège 2016 ; pour une prévention du décrochage scolaire ; la réussite scolaire en éducation prioritaire ; les écoles et établissements innovants ; innovation, développement professionnel et recherche.

<http://urlz.fr/3g5N>

Espé de Paris Molitor

16 | 04 | 2016

JOURNÉE MONDIALE CONTRE L'ESCLAVAGE DES ENFANTS

Des entreprises leaders dans le monde entier exploitent le travail d'enfants des pays pauvres, en faisant un groupe de travail parmi les moins protégés.

<http://www.journee-mondiale.com/331/journee-mondiale-contre-l-esclavage-des-enfants.htm>

30 | 04 | 2016

WORKING TIME FESTIVAL

Parce que « la Fête du travail, c'est aussi la veille ! », la CFDT organise, notamment, des débats autour de problématiques comme le vivre-ensemble, les transitions numériques et énergétiques ou encore l'Europe des solidarités.

La Trocardière, Rezé (44). Renseignements et inscription gratuite (jusqu'au 24 avril) :

www.wtf2016.eu



© Activedia/Pixabay

DOSSIER

L'évaluation des enseignants

Réalisé par Karima Boulhouchat, Franck Loureiro, Catherine Nave-Bekhti,
Claudie Paillette, Pierre-Marie Rochard et Frédéric Sève.

Les négociations en cours dans la Fonction publique posent la question de l'évaluation de la « valeur professionnelle » des personnels. Un sujet crucial pour le Sgen-CFDT qui préconise une petite révolution culturelle : passer d'une évaluation-sanction à visée essentiellement normative, à une évaluation-promotion permettant de reconnaître et valoriser le travail accompli, dans toutes ses dimensions.

Ce dossier vous propose un tour d'horizon des questions et des enjeux.

L'évaluation des enseignants-chercheurs



Le suivi de carrière des enseignants-chercheurs a remplacé en 2014 l'évaluation quadriennale. Il est assuré par le Conseil national des universités (CNU) et consiste en un « examen individualisé et périodique de la situation professionnelle de l'enseignant-chercheur permettant son accompagnement durant l'ensemble de sa carrière par la formulation de recommandations ».

Le suivi de carrière est réalisé 5 ans après la première nomination, 5 ans après un changement de corps, tous les 5 ans ou à tout moment si l'enseignant-chercheur le demande. À cette occasion, l'enseignant-chercheur réalise un rapport qui fait état de l'ensemble de ses activités : enseignement, activités pédagogiques, activités de recherche, investissement dans la vie collective et institutionnelle de l'établissement ou dans des instances nationales... Des souhaits et des besoins peuvent également être exprimés.

Pour le Sgen-CFDT, le suivi de carrière doit d'abord être compris comme un droit pour l'enseignant-chercheur qui montre ainsi son appartenance à la Fonction publique. C'est l'occasion de faire un point sur sa carrière et faire reconnaître l'ensemble de ses missions. Il peut aussi pointer ses besoins en matière de formation. Nul ne pourra alors prétendre ignorer ses demandes. C'est aussi l'occasion, pour le CNU, d'aider l'enseignant-chercheur à mieux conduire son déroulement de carrière en lui indiquant les voies possibles. Il ne s'agit ni de classer ni de noter.

Pour le Sgen-CFDT, le remplacement de l'évaluation par le suivi de carrière, porté collégalement par des pairs, est une victoire syndicale assumée.

L'ACCORD SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS, LES CARRIÈRES ET LES RÉMUNÉRATIONS (PPCR) va obliger l'Éducation nationale à revoir en profondeur sa façon d'évaluer les enseignants. Parce qu'il préconise l'avancement pour tous et la systématisation des promotions de grade, l'accord prend complètement à contrepied le système actuel de notation et d'avancement des enseignants des premier et second degrés. Cinq questions sur une petite révolution conceptuelle qui peut avoir de grands effets.

POURQUOI ABANDONNER LE SYSTÈME D'INSPECTION-NOTATION ?

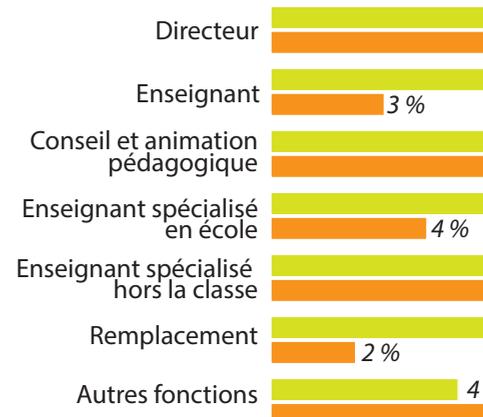
La mécanique liant inspection et promotion est devenue aussi illisible qu'incohérente pour les enseignants. La note pédagogique est souvent incomprise, et surtout son rôle sur le déroulement de carrière est généralement imprévisible, ce qui donne au système de promotion un caractère aléatoire – et même en pratique discriminatoire, notamment pour les femmes (voir infographie p. 9). Comme il est déjà délicat, pour un enseignant, de soumettre au regard de

l'inspecteur sa « performance » devant la classe, charger l'inspection d'un enjeu de carrière, avec un tel sentiment d'arbitraire, la transforme souvent en machine à déstabiliser les personnels. D'autant que la notation est en soi une procédure infantilissante pour les enseignants. Injuste dans ses effets sur les carrières, anxiogène pour les personnels, le système d'inspection-notation est, de plus, sans effet sur la qualité professionnelle des enseignants puisque l'inspection n'est connectée à aucun travail de remédiation ou de formation – une connexion que le Sgen-CFDT a toujours réclamée.

POURQUOI VOULOIR ÉVALUER LA « VALEUR PROFESSIONNELLE » ?

Se contenter d'avancement d'échelon au même rythme pour tous reviendrait à dire que la seule mesure de la valeur professionnelle est l'ancienneté générale de service, ce qui ne rendrait guère justice au travail accompli par les personnels. Si ces derniers récusent à bon droit un système qui produit des inégalités injustifiables, ils réclament aussi, de façon tout aussi légitime, que l'on tienne compte des dimensions particulières de leur engagement. S'ils ne croient pas à la rétribution d'un improvable « mérite » individuel, ils veulent

Rapport entre les promus et les promovables à la hors classe des professeurs des écoles hommes (en vert) et femmes (en orange) en 2015



Source : calculs Sgen-CFDT à partir des données de la DGRH.



L'AVANCEMENT D'ÉCHELON DOIT RÉTRIBUER L'EXPERTISE

que l'on reconnaisse la nature particulière de certaines tâches ou missions, de certains postes ou environnements professionnels, en bref, de tout ce qui peut faire la singularité de leur activité professionnelle réelle. On pense à l'éducation prioritaire ou à la direction d'école, mais la liste est beaucoup plus ouverte, et surtout évolutive, au fur et à mesure que les collègues investissent des dimensions nouvelles de leur activité professionnelle : formation et même auto-formation, numérique, animation d'équipes, vie de l'établissement, etc.

PEUT-ON ÉVALUER OBJECTIVEMENT LA VALEUR PROFESSIONNELLE ?

Pour qu'une évaluation soit objective, il faut qu'elle repose sur ce qui a été effectivement accompli par l'enseignant, et non

sur une manière de servir qu'il est illusoire de normer. Par ailleurs, l'évaluation doit avoir la base la plus large possible, un véritable « portfolio professionnel » construit par l'enseignant et qui fait mémoire de tout ce qu'il a réalisé dans sa carrière. Un récapitulatif qui ne doit pas être formaté administrativement, notamment pour pouvoir inclure toutes les démarches innovantes qui ont pu être entreprises. Enfin, l'évaluation elle-même doit être le fait d'une instance collégiale, où se croisent des regards professionnels différents, afin d'intégrer et de reconnaître toutes les dimensions de la professionnalité enseignante. Cette instance ne doit pas être hiérarchique, même si des représentants de la hiérarchie peuvent y participer. Le suivi de carrière des enseignants-chercheurs, collégial et s'appuyant sur un rapport d'activités, peut être une source d'inspiration (voir article p. 11).

QUELS DOIVENT ÊTRE LES OUTILS DE LA RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE ?

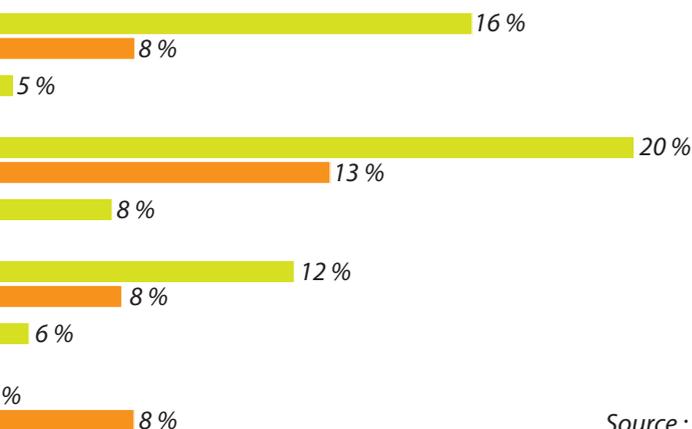
Pour le Sgen-CFDT, l'avancement d'échelon doit rétribuer l'expertise liée à l'ancienneté et donc se faire au même

rythme pour tous. La promotion de grade – comme l'accès à une hors classe renouvelée – doit pouvoir servir d'instrument de reconnaissance du travail réel. Pour cela, il faut transformer son mode d'attribution dans le sens décrit plus haut. Mais il faut aussi décontingenter son accès, c'est-à-dire faire en sorte que tout agent y accède à un moment ou un autre d'une carrière complète, et non plus contingente pour distinguer une « élite professionnelle » comme c'est le cas actuellement. Le grade à accès fonctionnel (Graf), prévu dans le protocole catégoriel de 2013, doit plus particulièrement permettre de reconnaître l'exercice durable de certaines fonctions comme la direction d'école, le service en éducation prioritaire ou les fonctions de formateurs.

Les indemnités pour mission particulière (IMP) servent à rétribuer de manière transparente un travail qui n'était pas reconnu dans le service. Elles devraient donc être généralisées au premier degré, abondées en fonction des besoins, et surtout pouvoir être déclinées plus souvent en décharge de service.

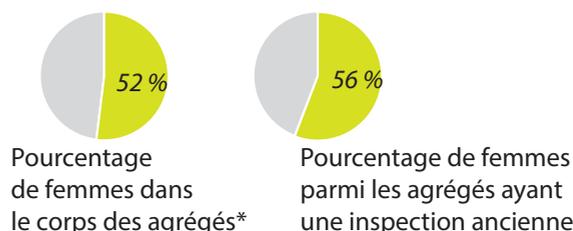
QUELS EFFETS SUR LE MÉTIER ENSEIGNANT ?

En étant au plus près des revendications des personnels, on arrive ainsi à une conception à la fois objective et équi-●●●



Système de promotion : inégalités sexuées

Les femmes sont plus concernées par les retards d'inspection, ce qui ralentit leur déroulement de carrière...



Source : données de la DGRH.

* Nous ne disposons pas de cette information pour tous les corps pour le moment

Et si tout le monde passait au cadencement unique ?

Par Catherine Nave-Bekhti

La CFDT et le Sgen-CFDT souhaitent que le principe du cadencement unique prévu dans l'accord sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR) s'applique à tous les fonctionnaires.

Qu'est-ce que le cadencement unique ?

Cela signifie que tous les personnels changent d'échelon au même rythme. À l'heure actuelle, pour les personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation dans le premier et dans le second degré, il existe plusieurs rythmes d'avancement d'échelon : grand choix, choix, ancienneté par exemple. Les durées de carrière sont donc très différentes (de 18 ans au grand choix à 29 ans à l'ancienneté).

Le rythme d'avancement est déjà le même pour tous dans certains corps et grades au sein de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche : les bibliothécaires assistants spécialisés et les attachés de l'administration de l'État, le grade hors classe pour les corps d'enseignement, d'éducation et d'orientation.

Que peut-on en attendre ?

En finir avec l'usine à gaz ! À l'heure actuelle, les rythmes d'avancement différenciés sont censés permettre de reconnaître la valeur professionnelle... différenciellement. L'observation des faits montre que la réalité est bien différente. Le passage au choix ou au grand choix est contingenté et on y accède selon un barème. Bien souvent, le fait de passer à un rythme ou à un autre se joue au dixième de point, voire à l'âge... D'après le bilan social du ministère de l'Éducation nationale, et à propos des inégalités de rémunération entre les enseignants, on peut lire : « quel que soit le corps, les hommes sont plus avancés dans leur carrière que les femmes ». Cela signifie qu'ils atteignent plus vite des échelons plus élevés. La plupart des circulaires de notation administrative empêche la notation administrative des femmes dont le congé maternité court entre le 1^{er} septembre et la mi-mars pour présence insuffisante dans l'établissement... Cela peut nourrir les inégalités sexuées de carrière... sans même parler des inégalités de reconnaissance de la valeur professionnelle.

Le taux d'encadrement par les corps d'inspection est très variable selon les aca-

démies. Les délais entre deux inspections, et donc l'actualisation de la notation, sont très inégaux.

Chez les agrégés (corps à gestion nationale), le ministère est contraint d'harmoniser la note pédagogique pour lisser ces inégalités. Chez les certifiés, les professeurs en lycée professionnel (PLP) et les professeurs d'EPS, les inspecteurs d'académie - inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR) des académies les plus encadrées disent inspecter prioritairement les collègues qui arrivent des académies franciliennes sachant que leur note est souvent plus ancienne que la moyenne académique...

Le cadencement unique effacera ces effets inégalitaires qui n'ont rien à voir avec des écarts de valeur professionnelle.

Comment reconnaître les différences d'engagement professionnel ?

Pour le Sgen-CFDT, l'avancement d'échelon doit reconnaître l'expertise acquise grâce à l'ancienneté d'exercice. Il peut donc se faire au même rythme pour tous. Il existe d'autres moyens de tenir compte d'un engagement professionnel particulièrement fort. Certaines missions donnent lieu à des indemnités ou à des décharges horaires que nous voulons étendre aux professeurs des écoles. Il existe des indemnités spécifiques pour certaines fonctions ou pour l'exercice en REP et en REP+. Par ailleurs, la mise en œuvre négociée de PPCR doit permettre de penser autrement le changement de grade afin d'en faire un dispositif de reconnaissance de l'engagement professionnel des personnels, y compris de manière différenciée. Il faut donc que cela diffère de la hors classe actuelle. Aujourd'hui, de trop nombreux agents n'accèdent pas au dernier échelon de la hors classe. Dans le cadre de PPCR, la mise en œuvre du cadencement unique doit s'accompagner de la garantie pour chacun de dérouler sa carrière sur deux grades et d'accéder au dernier échelon du deuxième grade.



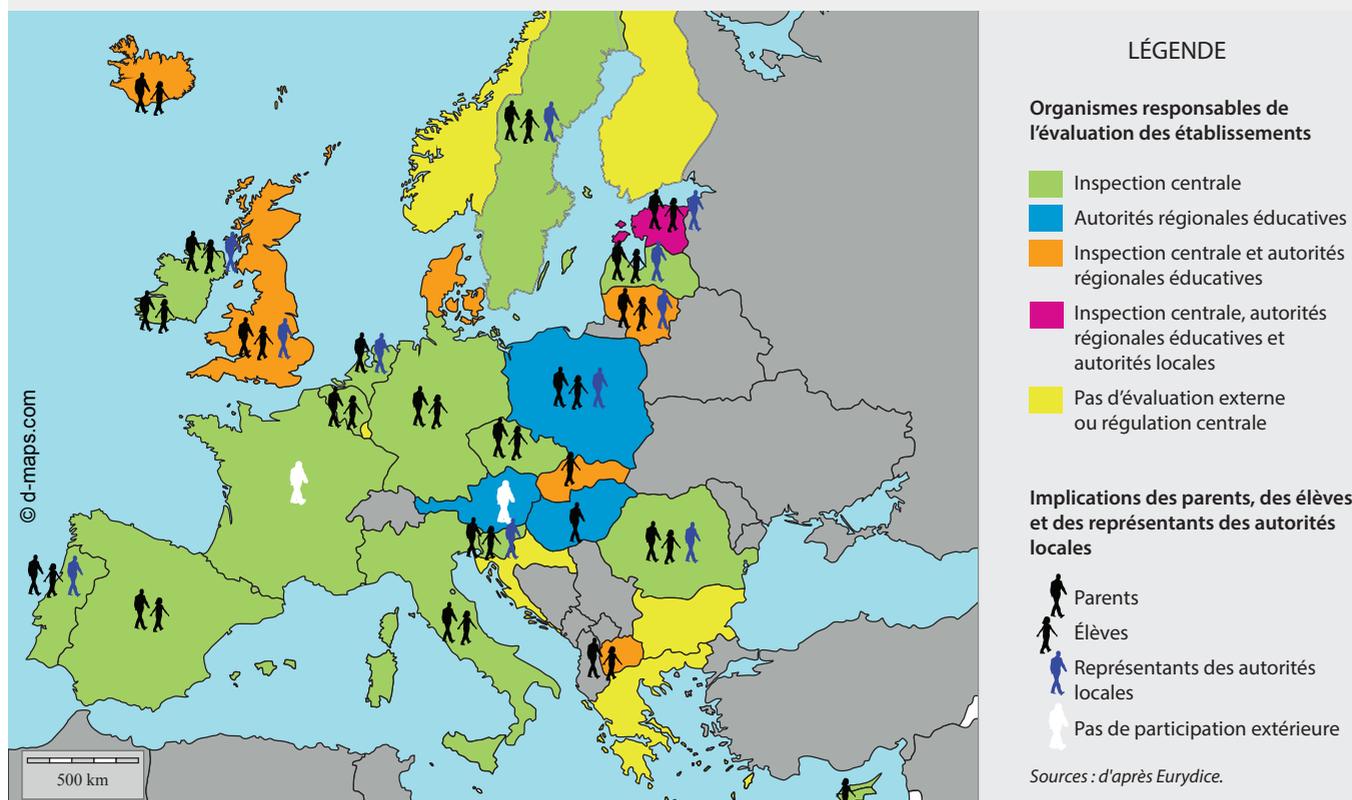
© Jarmolouk / Pixabay

●●● table de l'évaluation. Il ne s'agit plus de vouloir définir le mythique « bon prof », mais de prendre en compte la réalité du travail. Un retour au réel qui permettrait d'acter enfin la nature multidimensionnelle du métier d'enseignant et la diversité des compétences qu'il met en œuvre – notamment les compétences relationnelles qui sont si souvent supposées être l'apanage des métiers dits féminins, et qu'à ce titre notre société a tant de mal à estimer à leur juste valeur. Rendre justice au travail des enseignants et reconnaître les nouvelles réalités de leur métier, voilà pour le coup quelque chose qui pourrait vraiment s'appeler refondation de l'École.

Pour le Sgen-CFDT, la mise en œuvre du cadencement unique et la rénovation de l'évaluation des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation doivent permettre d'en finir avec des modalités de notation actuellement infantilisantes. La notation actuelle et son impact sur les carrières sont sans doute une des causes des inégalités professionnelles femmes-hommes comme semblent l'indiquer des informations, pour le moment parcelaires, que le ministère nous livre pour des corps enseignants (voir infographie p. 9). Et si on instaurait un autre rapport à l'évaluation professionnelle ?

Quels systèmes d'évaluation en Europe ? L'évaluation des établissements se renforce

Dans le cadre des politiques d'évaluation en Europe, le développement de l'évaluation orientée vers les résultats du travail collectif des enseignants est la tendance de fond : évaluation des établissements et de leur capacité à atteindre leurs objectifs, observation des acquis des élèves, appréciation des usagers.



Évaluer les enseignants ou les enseignements ?

Il s'agit là d'un processus nouveau qui a pour ambition d'évaluer la pertinence et l'efficacité de l'organisation des enseignements, des moyens et des modalités pédagogiques. Cela suppose donc des « audits » à plusieurs niveaux : l'évaluation des enseignements par les étudiants en est un, primordial, que trop peu d'établissements mettent en place. Rappelons qu'il ne s'agit pas d'évaluer les enseignants, mais bien les enseignements. On analyse en effet la capacité, pour l'étudiant, de comprendre ce qui lui est demandé en début

de cycle, d'année ou de semestre en matière de connaissances et de compétences, puis de l'acquiescer. Il est donc question de clarté des objectifs pédagogiques, de cohérence des ressources pédagogiques disponibles, et non d'évaluer la capacité d'un individu à transmettre un savoir.

Il est aujourd'hui évident que les étudiants veulent être impliqués dans l'organisation de leurs études et dans la démarche qualité des établissements. Les différentes enquêtes menées permettent, grâce au fort taux de réponse quand la communication est bien faite, de réellement améliorer la cohérence des études, et d'évaluer les forces et faiblesses de chaque cursus. L'évaluation des enseignements suppose

un travail rigoureux dans l'élaboration des conclusions, outils précieux de révision des méthodes pédagogiques comme organisationnelles. C'est pourquoi la communication sur ce sujet entre les élus étudiants et les équipes pédagogiques est essentielle. Plusieurs retours montrent à ce jour la nécessité de mettre en place davantage d'évaluations en cours d'année, le besoin d'une pédagogie inversée, ou encore un réel manque de coordination entre connaissances et compétences. Or l'articulation de ces différents éléments est, pour les étudiants du supérieur, un pass pour une entrée facilitée dans le monde de l'emploi.

* Contribution de la Fédération des associations générales étudiantes (Fage).

L'entretien professionnel



L'entretien d'évaluation est proposé aux personnels administratifs de l'Éducation nationale dès 2002, mais il faut attendre 2010 et le décret n° 2010-888 du 28 juillet pour que disparaisse la notation et que l'entretien d'évaluation devienne un entretien professionnel.

Cet entretien annuel est mené par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. Il donne lieu à la rédaction d'un compte-rendu qui comprend les caractéristiques du poste (métier, nombre de personnes encadrées, régime indemnitaire inhérent), les objectifs d'activités attendus, les appréciations littérales sur la valeur professionnelle, la technicité, la contribution à l'activité du service, les capacités professionnelles et relationnelles et l'aptitude à l'encadrement et à la conduite de projets.

Il permet également à l'agent d'aborder ses perspectives d'évolution professionnelle (mobilité, promotion...) à court et moyen termes.

Enfin, le compte-rendu comporte une annexe relative aux formations en lien avec la mise en œuvre des objectifs fixés, mais visant également la réalisation du projet professionnel de l'agent.

Le compte-rendu d'entretien professionnel est transmis à l'intéressé qui peut ajouter ses commentaires. C'est un acte administratif qui sert aux opérations d'avancement et de promotion. À ce titre, il est évidemment susceptible de recours en révision, d'abord auprès de l'autorité hiérarchique et éventuellement, ensuite, auprès de la commission administrative paritaire compétente.

Même si l'évaluation est entrée dans les mœurs, certains managers n'en saisissent pas la portée. On trouve encore des comptes-rendus écrits à la main, d'autres réalisés sans concertation et parfois sans même avoir rencontré l'agent évalué!

AU MOMENT OÙ IL EST QUESTION DE REMETTRE SUR LA TABLE LE DOSSIER DE L'ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS FRANÇAIS, tentons de nous décentrer et de regarder au-delà des frontières hexagonales.

Les différents systèmes d'évaluation peuvent être étudiés sous plusieurs angles. Tout d'abord, quels sont les objectifs prioritairement visés par l'évaluation des enseignants ? Concernent-ils l'enseignant (contrôle administratif, gestion de carrière, développement personnel) ou plutôt les usagers et les établissements (amélioration des résultats des élèves ou atteinte des objectifs fixés aux établissements) ? Ensuite, qui est responsable de cette évaluation ? Est-elle mise en œuvre par le « pouvoir central organisateur » ou confiée aux directeurs d'établissement de manière très décentralisée ? Un troisième angle pourrait être celui de la temporalité de l'évaluation : est-elle réalisée une seule fois au cours de la carrière ou est-elle répétée à un rythme régulier ? Enfin, on pourrait aussi observer les systèmes d'évaluation à l'aune des modes et des

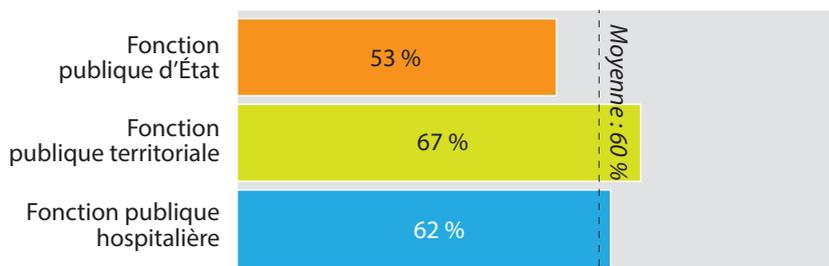
outils d'évaluation : évaluation collective ou individuelle, entretien, portfolio ou observation en classe, évaluation standardisée des élèves, part de l'autoévaluation ou rôle prédominant de l'évaluation « externe » ?

DES SITUATIONS TRÈS DIVERSES EN EUROPE

Dans les pays où l'organisation de l'éducation relève de la responsabilité quasi exclusive de l'État (gestion des établissements comme des personnels), l'évaluation concerne plutôt les enseignants. C'est le cas en Allemagne, où la structure fédérale est responsable des grilles de salaire en rapport avec la performance de l'enseignement, mais cette évaluation régulière n'est pas systématique. Le Portugal, lui, évalue les enseignants à l'entrée dans la carrière puis ceux-ci progressent à l'ancienneté, avec en plus des crédits liés à la formation continue. Le système est relativement similaire en Espagne, avec cependant la possibilité de solliciter de passer l'examen pour devenir « catédrico » (professeur de chaire).

Dans les pays où l'organisation est très décentralisée (et/ou l'enseignement privé est très présent), l'évaluation des enseignants est menée dans

Taux de cadres des trois fonctions publiques ayant déjà bénéficié d'un entretien professionnel



Source : Enquête CFDT Cadres, « La parole aux A ».



les établissements scolaires, avec un rôle privilégié des directions, mais on note également des évaluations plus fréquemment collectives et questionnant les progrès des élèves et les projets d'établissement.

EN SUÈDE, DES FORMATIONS SONT INSCRITES AU PROJET DE L'ÉTABLISSEMENT

Par exemple, en Finlande, le système est complètement décentralisé et toute l'évaluation est organisée au niveau de l'établissement, mais avec des modalités très diverses selon les établissements.

En Angleterre, les évaluations sont plutôt faites à l'intérieur des pôles disciplinaires, avec un rôle important des « chefs de départements ». Les chefs d'établissement peuvent « répartir » des primes et disposent d'un outil pour

le faire avec les « évaluations standardisées » que passent les élèves – mais avec le risque de plus travailler pour faire réussir les tests que pour faire réussir les élèves...

En Suède, les enseignants disposent d'une lettre de mission fixant des objectifs au niveau de l'établissement. C'est dans l'établissement que ces objectifs sont évalués dans le cadre d'entretiens, selon des critères multiples parmi lesquels le travail en équipe ou les résultats des élèves. À l'issue des évaluations, des formations sont inscrites au projet de l'établissement.

L'EXPÉRIENCE ÉCOSSAISE

Le système scolaire écossais a développé de manière systématique l'autoévaluation des établissements sur la base de leurs projets et de leurs résultats, délaissant l'évaluation individuelle des enseignants, avec l'appui de l'inspection de l'Éducation. Les résultats semblent pertinents pour faire progresser les établissements et leurs personnels. Comme l'écrit Isabel McGregor, inspectrice écossaise, « cette approche

confère aux écoles le devoir et la responsabilité de déterminer ce qu'elles font bien et ce qui nécessite des efforts d'amélioration. Chaque école doit publier un rapport annuel sur les « standards » et la qualité ainsi qu'un plan d'amélioration. La qualité des autoévaluations et des plans d'amélioration n'a cessé de progresser. De nombreuses écoles comprennent bien désormais le besoin de concentrer plus d'efforts sur la qualité des apprentissages et leurs résultats », *Futuribles*, mai 2011 (« L'éducation à l'horizon 2025 »). Par ailleurs, une réforme fondamentale du curriculum a été mise en place pour les 3-18 ans sous la forme de grandes capacités à acquérir. Mais « il est conçu de manière à laisser aux écoles la liberté et la flexibilité permettant d'inventer leurs propres solutions aux problèmes posés par leurs élèves, tout en s'inscrivant dans un cadre souhaitable d'expériences et de résultats. »

ET L'EUROPE DANS TOUT CELA ?

Les rapports conduits au niveau de la Commission européenne, qui convergent d'ailleurs avec un rapport conjoint des employeurs et syndicats d'enseignants établi dans le cadre du dialogue social européen, insistent sur la nécessité d'évaluer régulièrement les ● ● ●

Entretien professionnel : un dispositif encore récent, des « corps » à régime dérogatoire

Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 : le dispositif de l'entretien professionnel est étendu à l'ensemble de la Fonction publique de l'État à compter de l'année de référence 2012.

Décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 : l'entretien professionnel est consacré comme procédure de droit commun pour l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État à compter de la période de référence 2012 ; les modalités de mise en œuvre sont définies. Toutefois, ce décret prévoit en son article 1^{er} la possibilité du maintien, à titre dérogatoire, d'un système de notation qui doit être prévu par le statut particulier du corps concerné, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État.

Circulaire du 23 avril 2012 : les modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel prévu par le décret n° 2010-888 sont précisées par la DGAFP (champ d'application, date d'application du dispositif, explicitation des notions de supérieur hiérarchique direct et d'autorité hiérarchique, conditions de recours, mécanismes de reconnaissance de la valeur professionnelle...).

Voir aussi <http://urlz.fr/3hr2>

Isabelle Jacques *

“Le Sgen-CFDT prône depuis longtemps une évaluation d'équipe”

* INSPECTRICE D'ACADÉMIE – INSPECTRICE PÉDAGOGIQUE RÉGIONALE (IA-IPR) DE MATHÉMATIQUES DANS L'ACADÉMIE DE NANCY-METZ.

Quelle est votre analyse des modalités actuelles d'évaluation des enseignants ?

➊ Dans chaque académie, la volonté est forte de réduire le temps écoulé entre deux inspections d'un même enseignant, ceci afin de garantir une plus grande équité dans l'avancement des carrières. Mais en commission paritaire, les syndicats réclament – avec raison – que les enseignants susceptibles d'obtenir une promotion soient aussi inspectés, ce qui a pour conséquence un ciblage des enseignants à inspecter... Les inspecteurs essaient de proposer une inspection au maximum tous les 5 ans – difficile à atteindre, à cause de nos nombreuses autres tâches. J'y parviens en Lorraine, mais c'était impossible dans l'académie de Versailles où j'avais deux fois plus d'enseignants à suivre. Certaines inégalités fortes entre les personnels n'ont donc rien à voir avec la qualité de leurs pratiques.

Quelles pourraient être les formes et les procédures d'une évaluation repensée des enseignants ?

➋ Le Sgen-CFDT prône depuis longtemps une évaluation d'équipe, laquelle existe déjà dans le premier degré. Elle a l'avantage de poser un regard extérieur sur les pratiques de chaque membre de l'équipe pour construire un projet global.



Dans cette évaluation renouvelée, quelle place pour la hiérarchie ?

➌ Le regard croisé du chef d'établissement et de l'inspecteur pédagogique est indispensable. Des entretiens, conduits à partir de rapports de visites (lors d'évaluations d'équipe) et d'un rapport d'activité ou d'un portfolio, pourraient être organisés à des moments cruciaux de la carrière. Enseignants, chefs d'établissement et inspecteurs alimenteraient régulièrement le portfolio sur la base de leurs visites en classe et du travail mené avec les enseignants, et en vue de ces entretiens de carrière.

Que peuvent attendre les personnels de cette évaluation renouvelée ?

➍ L'inspection serait officiellement déconnectée de l'avancement d'échelon et de la notation, laquelle pourrait d'ailleurs être abandonnée. La perception des visites des inspecteurs dans les classes changerait, et ces visites et les entretiens qui les suivent seraient une modalité d'évaluation formative des pratiques pédagogiques. Les professeurs seraient peut-être moins angoissés. Il serait plus facile de rencontrer toute l'équipe et d'analyser ensuite collectivement les pratiques pour les faire évoluer. Nous n'aurions plus à choisir qui nous visitons en fonction de l'impact recherché de la note sur l'avancement. Ainsi les inspecteurs pourraient-ils venir, à la demande d'une équipe, pour accompagner la structuration d'un projet pédagogique à l'échelle de l'établissement.

Qu'apporterait-elle au système éducatif ?

➎ De telles évolutions permettraient de renforcer le travail d'équipe indispensable à la réussite de tous les élèves. Un travail collectif et un pilotage partagé par les chefs d'établissement et les corps d'inspection devraient contribuer à une meilleure adéquation entre les objectifs des enseignants et ceux des projets d'établissement, à une plus grande cohérence des pratiques pédagogiques. Cela contribuerait, enfin, à valoriser et à reconnaître le travail coopératif entre enseignants.



●●● enseignants sur des critères transparents et de leur fournir un retour précis de l'évaluation. Le rapport recommande aussi de lier l'évolution de carrière à l'efficacité des enseignants, à leur investissement, et de développer une reconnaissance institutionnelle à la mobilité, à la formation continue et à l'innovation.

ÉVALUATION DES ÉTABLISSEMENTS, UNE PISTE À SUIVRE ?

Mettre en œuvre une évaluation plus tournée vers les établissements et leurs projets, plutôt que d'additionner les évaluations individuelles des enseignants, semble pour le Sgen-CFDT une piste intéressante, parce qu'elle peut favoriser des démarches d'équipes et développer la responsabilité collective des acteurs dans les progrès des élèves.

Pour autant, elle ne peut être facteur de progrès qu'à condition de former et d'accompagner les équipes à l'autoévaluation de leurs projets, de s'appuyer sur cette évaluation pour concevoir et mettre en œuvre les plans de formation interne, et de permettre aux professionnels de l'établissement de valoriser les compétences acquises dans ce processus.

Pour aller plus loin, des références sont disponibles sur notre site internet.

Retrouvez l'intégralité du dossier et plus sur notre site sgen.cfdt.fr



**UNE BANQUE
CRÉÉE PAR
DES COLLÈGUES,
ÇA CHANGE TOUT.**



MA BANQUE EST DIFFÉRENTE, CEUX QUI LA GÈRENT SONT COMME MOI.

Fondé sur des valeurs de coopération et de proximité, le Crédit Mutuel Enseignant place depuis toujours le client-sociétaire au centre de ses préoccupations. Ainsi chaque client a la possibilité de souscrire une part sociale qui le rend sociétaire. Et chaque sociétaire est copropriétaire de son CME. C'est ce qui lui donne le droit d'élire ses représentants bénévoles aux instances de décisions lors de l'Assemblée générale et ainsi d'être acteur des grandes orientations de sa banque.

Crédit  Mutuel
Enseignant



Aix-les-Bains

Du 23 au 27 mai 2016

Les trois types de vote au congrès



Vote à main levée des délégués

Cette modalité est utilisée pour l'adoption de l'ordre du jour, la ratification des bureaux de séance, la mise en place de la commission des mandats, et l'adoption des motions d'actualité.



Vote par mandats

Chaque syndicat dispose d'un certain nombre de mandats et a désigné un porteur de mandats. C'est un vote public exprimé en pour / contre / abstention sur le rapport d'activité, les amendements portés au débat du congrès, le vote final de la résolution.



Vote à bulletin secret

Il doit déboucher sur l'élection des quarante membres du CF, dont les dix membres de la CE.

Onzième congrès fédéral

Dessine-moi un congrès

Par Martial Crance

Tous les quatre ans, le congrès statutaire des syndicats de la fédération est organisé par la fédération et un syndicat chaque fois différent. Cette fois, c'est l'équipe du Sgen-CFDT Grenoble qui sera à l'œuvre, avec 50 à 70 personnes qui se relayeront toute la semaine pour l'organisation.

Qui participe au congrès ?

Les syndicats étant les acteurs principaux du congrès, ils sont représentés par des délégués dont le nombre est fonction de celui des adhérents. Les membres du conseil fédéral (CF) – en tant qu'organe directeur – sont également délégués au congrès. Invités à assister aux travaux du congrès, les secrétaires fédéraux, qui ne sont pas délégués ne votent donc pas, mais ils peuvent contribuer à son bon déroulement en lien avec la commission exécutive (CE) ou le CF. Les congressistes accueilleront parmi eux des invités : les camarades de l'Interpro CFDT (Uri, confédération), des partenaires syndicaux d'autres fédérations des champs professionnels du Sgen-CFDT – salariés, étudiants et lycéens, des représentants des associations (Cercle de recherche et d'action pédagogiques, ou Crap, Économie sociale partenaire de l'école de la République, ou Espér, Centres d'entraînement aux méthodes d'éducation active, ou Cemea...) – ainsi que certains partenaires commerciaux et opérationnels avec lesquels le Sgen-CFDT travaille. Des badges de couleur permettront de distinguer ces différents acteurs.

Le déroulement du congrès

L'ordre du jour du congrès est organisé autour de quatre temps forts. Tout d'abord le secrétaire général présentera aux délégués le rapport d'activité du CF et les éléments marquants du mandat écoulé, l'occasion de vérifier que les engagements de Décines ont été tenus. Tour à tour, les syndicats pourront s'exprimer sur l'activité de la fédération. Dans un second temps, des textes statutaires définissant de nouvelles formes d'organisation, plus en phase avec l'évolution de notre fédération, seront soumis au vote des syndicats, afin de fixer le cap pour quatre ans. Ensuite, la résolution générale, enrichie des amendements des syndicats et adoptée par le CF, sera présentée par la CE. Le congrès sera amené à arbitrer les débats importants retenus par le CF. Pour chacun des débats, les interventions des syndicats ou du rapporteur permettront d'éclairer les choix avant les votes. La résolution sera alors votée en fin de congrès dans sa version amendée. Le dernier moment important du congrès sera celui de l'élection du nouveau Conseil fédéral. L'élection se fera dans deux collèges : celui des structures et celui du CF sortant (future CE). Voir à ce sujet le *Profession éducation* n° 243 de février 2016.

Et pour finir...

Le nouveau CF se réunira pour élire la nouvelle commission exécutive, le nouveau secrétaire général et le nouveau trésorier de la fédération.

Autour du congrès

La vie du congressiste sera ponctuée de moments conviviaux, avec les partenaires du Sgen-CFDT sur les stands ou avec les militants dans l'espace convivialité, mais également lors de la soirée festive du jeudi soir (sur inscription), du temps libre du mercredi après-midi et des soirées pour découvrir les charmes d'Aix-les-Bains.

CC BY-SA 3.0 Semnoz / Wikimedia





Cette année, les visiteurs du salon Educatec-Éducative n'ont pas manqué de remarquer la présence du Sgen-CFDT, seule organisation syndicale à tenir un stand pour ce rendez-vous maintenant bien connu du Salon professionnel du numérique dans l'éducation, qui s'est déroulé du 9 au 11 mars 2016 au Parc des expositions de la porte de Versailles.

UN ESPACE ANIMÉ

Une occasion pour les militants et « pédagoges » du Sgen-CFDT de rencontrer des enseignants et des responsables investis dans les technologies numériques. Échanges, réflexions, interrogations ont eu lieu dans l'espace réduit, mais animé, occupé par le Sgen-CFDT.



UN CHOIX D'ÉCOLE

Un dossier spécial de *Profession Éducation*, « L'École à l'ère numérique », était proposé aux visiteurs. Une façon de faire découvrir le Sgen-CFDT, son engagement en faveur de pratiques pédagogiques innovantes...



Salon Educatec-Éducative

Le Sgen-CFDT était présent !

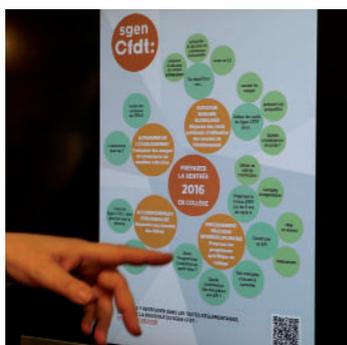
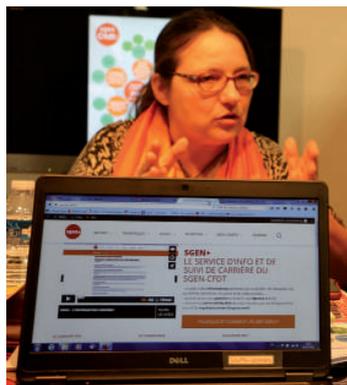
Par Jean Muller, avec des photographies et une sitographie d'Isabelle Lacaton



Le stand du Sgen-CFDT au salon Educatec-Éducative 2016.

DES VALEURS... ET DES ACTES

Les ordinateurs et tablettes disponibles sur place permettaient aux visiteurs de « tester » Sgen+, le site d'information et de suivi individualisé des carrières de tous les personnels de l'Éducation nationale : une vitrine appréciée pour comprendre concrètement le service rendu par le syndicat.



Vu sur Educative

Les nouveautés

● <http://edutheque.arte.tv/educarte>

Lancement de la plateforme Educ'Arte, nouveau service de vidéo à la demande pour enseignants et élèves.

● <http://urlz.fr/3hdF>

Lancement du portail Apprendre avec le jeu numérique, pour les enseignants des 1^{er} et 2nd degrés.

● <http://urlz.fr/3hdL>

Espace Hackathon de l'Éducation nationale visant la création de ressources numériques, par et pour les enseignants (60 participants de 24 académies et 29 coaches).

Et toujours

● <http://urlz.fr/3hdV>

Grand succès de la plateforme Demotice, visant à présenter des projets pédagogiques numériques innovants.

● <http://www.clemi.org/fr/>

À noter la dynamique lancée concernant l'éducation aux médias et à l'information (EMI), avec le succès croissant des ateliers du Clémi sur les classes médias.

En parallèle, un questionnaire en ligne sur les usages pédagogiques du numérique était proposé, afin de sonder les pratiques, notamment le travail collaboratif, d'identifier les difficultés ou les risques, mais aussi de partager l'intérêt d'un outil bien maîtrisé.

Réapparaissent ainsi des problématiques bien syndicales : les temps et les conditions de travail, le droit à la déconnexion en particulier, la formation initiale et continue, l'accès équitable à l'information et à la communication, les évolutions des métiers et des relations avec élèves et étudiants...



Car, faire vivre un syndicalisme en prise avec son temps et la réalité du monde du travail, c'est toute la justification et la légitimité de la présence du Sgen-CFDT au salon Educatec-Éducative.

Nathalie Noël, enseignante en espagnol, militante Sgen-CFDT présente sur le stand, qui avait participé à notre dossier sur « L'École à l'ère numérique », a répondu à notre interview Twitter (<https://vimeo.com/158917371>).

On m'a demandé pourquoi le Sgen-CFDT est présent à Educatec-Éducative... Je me dis que c'est pour essayer de voir si le syndicalisme est soluble dans la pédagogie numérique. Et inversement, si le numérique et la pédagogie peuvent intéresser les questions syndicales. Eh bien la réponse est clairement oui, il y a beaucoup de gens qui nous posent des questions et c'est intéressant !



DELPHINE GUICHARD

Propos recueillis par Adrien Ettwiller

À l'occasion du salon Éducathec-Éducatice, *Profession Éducation* a tenu à rencontrer Delphine Guichard, alias Charivari, blogueuse bien connue des enseignants du premier degré. Une interview réjouissante qui illustre une vision dynamique du métier de professeur des écoles et donne envie de s'emparer des outils numériques !



©Delphine Guichard

Tu animes le blog Charivari depuis plusieurs années. Quelle est son histoire ?

• J'ai créé le blog dès ma sortie d'IUFM, en 2008, pour partager un travail portant sur l'évaluation par les ceintures de couleurs, sujet traité dans mon mémoire de fin de cursus. Rapidement, j'ai pris l'habitude de mettre en ligne des documents que je créais pour ma classe : affiches ; supports de rituels, de leçons... Mais j'ai aussi tout de suite aimé partager des idées d'organisation, de dispositifs ou de projets. Comme je débutais, c'était l'occasion de soumettre mes idées aux collègues d'autres écoles, d'échanger et nous enrichir mutuellement. Cette dimension collaborative du blog m'a d'emblée séduite. Certes, je suis seule à l'alimenter, mais je mets souvent en ligne des contributions que les collègues m'envoient, le plus souvent à partir de maquettes vierges modifiables pour que chacun puisse se les approprier. On me demande souvent si ce blog me prend beaucoup de temps... En fait, il me prend le temps que j'ai envie d'y consacrer. Comme depuis deux

ans, je suis titulaire de ma classe et directrice de notre petite école rurale, j'ai moins de temps à consacrer au blog. Je ne m'impose aucun rythme de publication : c'est selon mon envie et ma disponibilité, tout simplement.

Comment utilises-tu les ressources du numérique avec tes élèves ?

• J'ai la chance d'être équipée d'un tableau blanc interactif (TBI) depuis quelques mois. Auparavant, j'utilisais mon vidéoprojecteur personnel. J'apprécie surtout le TBI pour le confort qu'il m'offre dans la préparation de ma classe. Tout le contenu de ma journée est sur un seul grand document que je déroule paisiblement. Pour moi, c'est un « plus » incomparable.

Quels bénéfices les élèves en tirent-ils ?

• Cela permet de leur présenter des cartes et œuvres en grand format, en couleur, des animations, des petites vidéos en anglais. Ils en apprécient, par-dessus tout, le côté interactif : venir écrire au tableau, déplacer des étiquettes, répondre à des quiz... De mon côté, je découvre peu à peu les outils numériques mis à disposition par les éditeurs. Les manuels numériques m'attirent quand ils proposent autre chose que la simple version .pdf des pages. Actuellement, j'utilise un outil en maths (iParcours, de génération 5) qui comprend des quiz à chaque chapitre, des petites animations servant de support aux cours, des corrections animées en géométrie... Je trouve cela épatant.

As-tu des outils particuliers ?

• Cette année, nous avons acheté quatre tablettes numériques. C'est peu pour trois classes, mais cela dégage déjà de nombreuses possibilités. Des sites comme Calcul@tice ou Rallye-lecture.fr sont vraiment un gain pédagogique supplémentaire pour la classe. Grâce à Calcul@tice, j'ai un atelier de calcul mental vraiment intelligent, adapté à chaque élève. Quant à Rallye-lecture, il dématérialise les QCM de lecture pour soulager les corrections. Je n'avais jamais vu mes élèves aussi investis dans la lecture. Et c'est ce dont les parents me parlent le plus à la

sortie de l'école « Il-elle n'a jamais autant lu que depuis qu'il-elle est dans votre classe ! ».

Si on veut que toutes les écoles bénéficient du numérique, il faudrait arrêter de ne compter que sur la bonne volonté des profs passionnés...

Comment le numérique fait-il évoluer le métier d'enseignant ?

Il y aurait énormément à dire sur ce sujet. Le numérique a fait tomber les murs de la salle des profs. Internet me permet d'échanger avec des profs du monde entier, de partager des idées, des dispositifs, des pratiques. Je suis particulièrement intéressée par les pratiques des collègues anglo-saxons : tous leurs dispositifs ne sont pas transposables, mais j'y puise souvent des idées vraiment inédites chez nous.

Grâce au numérique, les élèves aussi peuvent travailler différemment. Chacun peut apprendre à son rythme. Certaines évaluations et les exercices de systématisation vont, de plus en plus souvent, pouvoir être proposés et corrigés par l'ordinateur. L'informatique peut décharger le maître de certaines tâches ingrates et lui dégager ainsi davantage de temps pour se consacrer à aider les élèves les plus faibles, à concevoir des parcours... Le numérique permet également aux élèves de développer des compétences nouvelles. Avec Internet, ils peuvent échanger avec des camarades de classes voisines ou étrangères. Et, avec un ordinateur ou une tablette, créer du contenu : histoires animées, films, textes à partager en ligne, exercices d'entraînement pour leurs camarades,

capsules vidéos pour partager des connaissances...

Les communications orales et écrites prennent une dimension nouvelle, sans compter toutes les compétences de coopération, de travail en équipe, stimulées par la participation à ces projets numériques. Ce sont des compétences, indispensables dans la vie professionnelle et sociale, qui sont nettement moins développées par les pédagogies plus traditionnelles...

Enfin, j'ai hâte de mettre en place une initiation à la programmation (avec Scratch, sans doute) : quelle richesse, du point de vue du développement de la pensée logique, que de concevoir un algorithme simple pour, par exemple, créer un petit jeu !

Selon toi, comment l'école pourrait-elle mieux profiter des opportunités offertes par le numérique ?

• Pour que l'usage du numérique se répande mieux dans toutes les classes, il faudrait que les profs en aient l'envie et les moyens.

Pour ce qui est de l'envie, cela passe par plus d'informations et plus de formations sur les possibilités qu'offrent ces outils. Les initiatives, comme le portail Prim à bord, vont dans le bon sens, mais il faut aller plus loin : communiquer sans cesse (avec des petites vidéos par exemple) sur les différents usages, guider les enseignants néophytes, bien référencer et indexer les ressources disponibles pour que les profs les retrouvent facilement...

En ce qui concerne les moyens, cela dépend, là encore, de la formation continue, de l'équipement des classes et des élèves, et des ressources. Tout cela a un coût. J'insiste sur notre besoin de personnes compétentes sur le terrain pour aider, non seulement à l'utilisation, mais aussi à l'installation et à la maintenance. Les profs un peu « geeks » passent des heures de leur temps libre à mettre à jour les logiciels, installer des applications et des outils. En fait, si on veut que toutes les écoles bénéficient du numérique, il faudrait arrêter de ne compter que sur la bonne volonté des profs passionnés et accepter d'investir vraiment dans l'équipement, la formation et le support de tous les enseignants.

PARCOURS

1987

Titulaire d'un baccalauréat C (scientifique), Delphine Guichard intègre une école de commerce. Elle travaillera pendant une quinzaine d'années dans le secteur privé, comme contrôleuse de gestion, puis cheffe de maîtrise d'ouvrage de projets informatiques.

2007

Lauréate du concours de recrutement de professeur des écoles, après une année de préparation à l'Ifm d'Orléans.

2008

Création de son blog Charivari.
<http://www.charivarialecole.fr/>



RESSOURCES

PRIM À BORD, LE PORTAIL DU NUMÉRIQUE POUR LE PREMIER DEGRÉ

<http://eduscol.education.fr/primabord/>

SCRATCH 2.0

Logiciel libre conçu pour initier les élèves, à partir de 8 ans, à des concepts fondamentaux en mathématiques et en informatique.
<http://scratchfr.free.fr/>

CALCUL@TICE

Site d'entraînement des élèves au calcul mental animé par les équipes TICE et mathématiques de la direction départementale de l'Éducation nationale Nord.
<http://calculatice.ac-lille.fr/calculatice/>

RALLYE-LECTURE.FR

Concours de lecture en ligne.
<https://rallye-lecture.fr/>

COLLECTION IPARCOURS GÉNÉRATION 5

Versions numériques de cahiers d'exercices en mathématiques.
<http://www.iparcours.fr/>

PROJET VOLTAIRE

Le service en ligne d'entraînement à l'orthographe a lancé un nouveau module concernant 52 points fondamentaux d'orthographe à l'attention des élèves du CE2 à la 5^e.
<http://urlz.fr/3htm>



À VOUS LES CHÈQUES-VACANCES !

Personnels de l'Education Nationale, **épargnez quelques mois** et bénéficiez d'une **bonification de l'Etat**.
 Profitez pleinement de vos Chèques-Vacances auprès des **170 000 professionnels du tourisme et des loisirs**.
 Et avec **e-Chèque-Vacances** vous pouvez désormais régler vos prestations sur internet.

Nouveau
 Une bonification de **35%** pour les
 - de 30 ans

Pour toute information :

- sur le site Internet : www.fonctionpublique-chequesvacances.fr
- par téléphone : **N°Azur 0 811 65 65 25**

Coût d'un appel local