

## **Josette Théophile à AEF : « la déconnexion entre l'évaluation et l'avancement dans la carrière des enseignants n'est pas possible »**

« La déconnexion entre l'évaluation et l'avancement dans la carrière n'est pas possible pour deux raisons. La première est juridique : le décret de 1950 qui traite de ces sujets établit un lien entre l'actuelle notation et l'avancement. On ne peut pas oublier cette connexion. La deuxième est que le Sgen-CFDT proposait que tout le monde avance du même pas. Or, ce n'est pas ce que veulent les personnels », explique, jeudi 8 mars 2012, Josette Théophile. Dans une interview accordée à AEF, la DGRH du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative s'exprime sur la décision de six organisations syndicales de ne pas siéger au CTM de ce jour pour protester contre les projets de textes sur l'évaluation des enseignants (AEF n° [163608](#)). Elle détaille les différents changements auxquels le ministère a procédé sur ces textes ainsi que sur les précisions apportées sur le rôle des inspecteurs.

**AEF** : Que pensez-vous de la décision d'une majorité d'organisations syndicales de ne pas siéger au CTM de ce jour?

**Josette Théophile** : Je déplore cette décision. La majorité des organisations refuse d'entrer dans la négociation depuis deux ans. Seule la CFDT a répondu à la concertation. Nous n'avons jamais réussi à débattre autour de propositions constructives. C'est d'autant plus regrettable qu'il y a une attente forte de la part des personnels.

**AEF** : Que va-t-il se passer au prochain CTM du 16 mars si les organisations votent unanimement contre les projets de texte?

**Josette Théophile** : D'une part, comme les organisations ont refusé de siéger à cette première séance, lors de la convocation du prochain CTM, il n'y a plus de critère de quorum. La séance peut très bien se tenir avec une organisation syndicale. D'autre part, puisque c'est la deuxième séance, le vote des syndicats ne sera que consultatif. Ce qui compte désormais c'est la consultation du conseil supérieur de la fonction publique car ces textes sont dérogoratoires par rapport à ceux sur l'entretien professionnel dans la fonction publique. Toutefois, ce vote est également consultatif.

**AEF** : Quelles modifications ont été apportées aux textes depuis la révélation d'une première version en novembre 2011 (AEF n° [158030](#))?

**Josette Théophile** : La divulgation dans la presse de documents de travail a donné lieu malheureusement à beaucoup de désinformation. On a dit que le projet allait bloquer l'avancement des enseignants pendant trois ans, ce qui est totalement faux. L'ancien système perdure jusqu'au basculement dans le nouveau système. Des bruits ont couru que l'inspection allait disparaître alors que nous mettons en place une évolution du rôle des inspecteurs mais qui sont toujours garants de l'expertise disciplinaire et didactique des enseignants. Enfin, on nous a reproché un ralentissement dans la carrière alors que nous ne touchons pas à la progression de carrière telle qu'elle est actuellement. Nous avons depuis pu préciser ces éléments.

**AEF** : Qu'avez-vous retenu de la concertation menée avec le Sgen-CFDT?

**Josette Théophile** : Nous avons retenu un certain nombre d'éléments sur l'accompagnement des personnels, sur les plans de progrès des enseignants en difficulté et sur des précisions sur le rôle des inspecteurs. Par contre, nous n'avons pas pu accéder à leur demande de déconnexion entre l'évaluation et l'avancement dans la carrière. Cette déconnexion n'est pas possible pour deux raisons. La première est juridique : le décret de 1950 qui traite de ces sujets établit un lien entre

l'actuelle notation et l'avancement. On ne peut pas oublier cette connexion. La deuxième est que le syndicat proposait que tout le monde avance du même pas. Or, ce n'est pas ce que veulent les personnels. Lors de la consultation que nous avons menée en juin dernier nous avons pu voir que seuls 5 % des enseignants souhaitent un avancement à l'ancienneté (AEF n° [151063](#)). Un gros tiers veut que l'on tienne compte de l'ancienneté et du mérite. Un autre tiers ne souhaite un avancement qu'en fonction du mérite. Nous restons avec ces textes sur un équilibre entre mérite et ancienneté.

**AEF :** Dans le document issu de la consultation avec le Sgen-CFDT, il était prévu que l'autorité hiérarchique puisse attribuer « annuellement 2, 3 ou 5 mois de réduction d'ancienneté ». Or, dans les nouveaux textes adressés au syndicats, « l'autorité hiérarchique pourra ainsi attribuer annuellement de 0, 2 ou 5 mois de réduction d'ancienneté ». Pourquoi ce changement?

**Josette Théophile :** On reste dans le rythme d'avancement actuel. On ne peut ainsi pas nous reprocher de ne pas respecter les possibilités de progression de carrière actuellement en cours. De plus, en cas de ralentissement de la carrière nous avons bien indiqué que les mois économisés seraient en cas d'insuffisance justifiée remis dans l'enveloppe globale.

**AEF :** Ce document issu de la concertation proposait également que dans chaque établissement ou circonscription, la proposition de répartition des réductions d'ancienneté soit rendue publique. Ce ne sera plus le cas avec les nouveaux projets de texte?

**Josette Théophile :** Cet élément fait partie des amendements déposés par le Sgen-CFDT. Nous verrons donc à la séance de repli du CTM, le 16 mars.

**AEF :** Vous avez évoqué précédemment une évolution du rôle des inspecteurs. Qu'en est-il?

**Josette Théophile :** Le rôle des inspections territoriales est multiple. Les inspecteurs accompagnent les réformes en assurant la formation et le suivi des enseignants. Ils garantissent aussi l'expertise disciplinaire et didactique des enseignants. Cela restera leur rôle lors de la titularisation des personnels ou dans le processus d'auto-évaluation, validée par l'inspection. Désormais, l'inspection ne sera plus aléatoire, laissée au hasard des calendriers individuels, ce qui n'était pas toujours lisible par l'enseignant et le chef d'établissement. On souhaite un programme de travail élaboré avec le chef d'établissement pour que les inspections dans la classe soient ciblées dans des moments clés : un changement de corps, de discipline ou lors de l'identification de capacités à être tuteur. Les inspecteurs mènent également des évaluations collectives soit de discipline soit d'établissement.

Cette troisième dimension est plus récente et appelle à un nouvel équilibre. Les évaluations collectives existent déjà. Mais les plans de travail académique des inspecteurs vont être renouvelés de façon à ce qu'apparaissent ces évaluations. Il faut que le travail commun corps d'inspection et corps d'encadrement se décline localement sur des zones géographiques. Ce travail en commun est important et permet de donner plus de lisibilité à l'enseignant. L'enseignant a actuellement pour les aspects GRH de multiples interlocuteurs, au niveau central, académique ou de l'établissement. À travers ces textes, l'enseignant a un référent permanent de proximité, le chef d'établissement dans le second degré et l'IEN de circonscription dans le premier degré.