



GT du 22 novembre 2012

Évaluation et notation des enseignants Congés de formation professionnelle

Ce GT est sans doute d'importance ! L'équipe dirigeante de la DSDEN est au complet : Mmes Lesko, Blanchard, Goëau, Petit, Giraudeau, Trinh et M. Bouteille + six IEN !

Notation : L'administration rappelle que les documents fournis le sont à la demande répétée et insistante des délégués des personnels (Snuipp), et qu'ils ont nécessité un travail supplémentaire conséquent des services ! Ils présentent la notation des collègues en fonction des échelons et selon qu'ils soient hommes ou femmes. La requête avait pour but de rechercher les « causes » du ralentissement de la carrière des enseignantes.

D'après le tableau fourni, il est constaté que « la carrière » des femmes est globalement moindre, que celle des hommes. Cela est flagrant pour l'accès à la hors classe, ou dans les échelons les plus élevés. Mais l'état des notes par échelon ne cautionne pas « le présumé de discrimination homme/femme ». Les femmes semblent être notées « comme les hommes », d'après les moyennes des notes par sexe. C'est donc le déroulement de la carrière (et donc l'avancement d'échelons), qui est ralenti pour bon nombre d'enseignantes. Peut-être sont-elles moins friandes de postes « de prestige ». Les contraintes sociales et familiales qu'elles assument au quotidien, privent les enseignantes de la disponibilité nécessaire aux « fonctions de responsabilités » (direction, IEN...). Enfin, un nombre conséquent d'enseignantes subissent la mobilité professionnelle et les choix de carrière de leur conjoint, et se voient contraintes à des disponibilités pour suivre leur conjoint dans un autre département ou pour « élever les enfants ». Cela engendre des parcours morcelés, des carrières « mises en veille », des ruptures professionnelles, qui impactent les retraites et les changements d'échelon.

Attention : 2011/2012 est une année particulière, puisque beaucoup d'enseignantes ont choisi de partir en retraite, avec les conditions pour « mère de 3 enfants ». Cela minimise les accès aux échelons 10 et 11 et à la hors classe sur cette période.

Le constat de carrières réduites pour les femmes n'est pas imputable à une différence de notation, mais plutôt à un phénomène socio culturel général. Nos organisations syndicales doivent mieux informer les jeunes quant aux conséquences d'une « carrière non linéaire » (congrés parentaux, dispo...). Il serait parlant d'illustrer ces différences de carrières par des exemples « types » de parcours d'enseignantes.

Attention, ces informations sont souvent loin des préoccupations quotidiennes des jeunes collègues, les conditions d'affectation éloignées favorisent les ruptures de carrière, ainsi que la précarisation générale de l'emploi. De plus, rares sont les jeunes qui ont une perspective professionnelle à long terme, qu'ils soient hommes ou femmes. Le taux de féminisation de notre métier ne fait qu'augmenter : 80 % en 2012 ! (c'était quasiment 50 %, dans les années 50).

Congé formation :

L'administration en rappelle les objectifs :

- perfectionner les compétences professionnelles
- évoluer dans la carrière, promotion
- accompagner des projets de reconversion

Elle déplore de ne pas avoir les outils d'un suivi de ces formations : les personnels mènent-ils à bout leur projet ?

Deux décisions capitales :

- La DASEN de l'Isère accède enfin à la demande des délégués des personnels : les collègues en congé formation resteront titulaires de leur poste. Pendant le temps du congé, le poste sera occupé par un TR.
- Le congé formation pourra être de 6 mois, 10 mois, ou 12 mois. Un retour « anticipé » à la demande du collègue le placera momentanément sur un poste de TR.

Dotation (décidée par le Recteur) : on espère toujours l'équivalent de 14 ETP pour l'Isère (soit 176 mois à distribuer).

Ces changements seront l'opportunité pour de nombreux collègues de solliciter de nouveau, des congés formations (date de retour des candidatures au 28 février). L'administration souhaite donc établir des critères pour classer les demandes.

Les catégories de formation sont revues (fusion des parcours licence et M1), puis M2 et doctorat, préparation concours, et réorientation professionnelle.

Des discussions s'engagent pour que soient retenus l'AGS, le renouvellement de mêmes demandes comme critère déterminant. L'administration propose aussi de favoriser les « milieux de carrière », et d'appliquer des quotas par catégories. Elle publiera une circulaire à l'ensemble des collègues à propos du congé formation. Le conseiller *mobilité carrière* du Rectorat y sera cité.

B. Bruyère et F. Vichier-Guerre