

Spécial PROFILAGE

Pourquoi le SNUipp-FSU dit : « NON »

Les recrutements locaux sur profil et fiches de postes (en Eclair, puis en REP+) initiés par Sarkozy n'ont hélas pas été supprimés par le gouvernement Hollande. Voilà pourtant un acte qui ne coûtait rien et qui permettait de couper court à une nouvelle forme de management dans le service public d'éducation

Leur nombre tend à augmenter de façon significative, notamment en Gironde où le nombre de poste profilés est, sur volonté du recteur et du DASEN mais contrairement aux préconisations du Ministre, un des plus élevés de France.

Pourtant le SNUipp-FSU reste opposé à ce dispositif qui tend à faire croire qu'à chaque poste correspond l'enseignant-e providentiel-le. Il s'inscrit dans une politique de contractualisation, d'individualisation et de mise en concurrence des personnels et vise à faire tomber une des clés du fonctionnement démocratique du système public d'éducation, l'égalité des enseignants en termes de statut, de droits et de formation.

Pourtant, progressivement, l'idée d'envoyer un CV et de passer un entretien se banalise dans la profession.

Progressivement l'idée que tou-tes les enseignant-es ne se valent pas tente de faire son chemin...

C'est pourquoi il nous a semblé important de revenir en profondeur sur ce dispositif et sur l'idéologie qui le sous-tend.

SOMMAIRE

Page 2

Questions-réponses

Page 3

Bilan du profilage des postes dans notre département au regard de la note du ministère

Page 4

Analyse du secrétaire général du syndicat des personnels d'inspection de la FSU (SNPI-FSU)

**Nous avons
TOU-TES
le profil !**



**Défilé manifestation à la
DSDEN 15 avril 2015**

Questions - Réponses

Nous n'avons pas tou-tes les mêmes compétences, nous ne nous valons pas tou-tes, certain-es s'investissent plus que d'autres.

FAUX

→ Nous avons tous et toutes des pratiques professionnelles différentes, ce qui fait la richesse de notre métier. Il semble difficile d'affirmer qu'une pratique vaut mieux qu'une autre : qu'une pratique traditionnelle vaut mieux qu'une pratique coopérative par exemple. Comment un profilage peut-il préjuger d'une pratique plus efficace ? d'un investissement plus adapté ? Quels seraient les critères de l'investissement ? Le-la collègue qui ne mange aucun midi à l'école ou qui ne s'inscrit dans aucun projet est-il un-e mauvais-e enseignant-e ? Pour le SNUipp-FSU, les compétences professionnelles s'acquièrent tout au long de la vie professionnelle. C'est le partage d'expérience, le travail en équipe et la formation continue qui permettront à tou-tes les enseignant-es de continuer de construire les connaissances et ges-tes professionnels afin de

Il y a quand même des postes spécifiques.

→ Les collègues qui ont passé les entretiens n'ont pas été informés de la spécificité des postes. Au contraire, on les a plutôt interrogés sur leur connaissance des dispositifs. Certes il y a des postes spécifiques (les TPS par exemple) avec des exigences spécifiques, certes il peut y avoir des entretiens, mais non pour trier les candidat-es mais pour expliquer ces exigences, afin qu'ils et elles s'engagent en connaissance de cause. Pour nous, le barème doit rester un des critères de choix, sinon c'est l'inéquité qui prédomine. Pourquoi vouloir instaurer la concurrence entre collègues en REP + alors que le seul moyen de fonctionner sereinement et efficacement dans ces écoles difficiles, c'est d'instaurer au contraire la confiance entre collègues, l'entraide et le travail en équipe ?

« Profilage, profilage, est-ce que j'ai une gueule de profilage ? »

FAUX

L'ancienneté dans la profession n'est pas le gage d'un bon fonctionnement d'école avec un-e bon-ne directeur-trice

→ C'est oublier que pour devenir directeur ou directrice, il fallait déjà passer un entretien (liste d'aptitude) et suivre une formation.

En quoi le profilage garantit-il davantage la « qualité » d'un « bon » directeur-trice ? En quoi un-e enseignant-e peu expérimenté-e mais qui aura su produire le discours attendu par l'institution sera-t-il-elle un meilleur directeur ou directrice ? En quoi le profilage le garantit-il plus ?

Le profilage permet d'obtenir des postes qu'on n'aurait pas pu avoir au barème.

FAUX

→ Peut-être mais beaucoup de postes profilés ne sont pas pourvus. L'inverse est aussi vrai : le fait que les postes soient profilés peut dissuader aussi des collègues. En effet il n'est pas attractif d'être profilé : il faut d'abord pister le calendrier, écrire un CV, une lettre de motivation, perdre une après midi pour l'entretien et éventuellement se faire entendre que l'on n'est pas compétent-e... pour faire le métier que l'on fait depuis plusieurs années et que l'on va faire encore. Le profilage peut donc aussi empêcher d'avoir le poste qu'on aurait pu avoir au barème.

→ A quoi sert-il d'envoyer un CV puisqu'on est déjà enseignant-e et suffit-il d'« avoir les mots pour le dire » (enfin ceux que l'administration attend) pour être apte à être un « plus de maître que de classe » ? Pour ce poste en particulier le SNUipp-FSU a une tout autre proposition bien plus pertinente : un moyen supplémentaire (avec 4 enseignant-es pour 3 classes), ce qui permettrait à des collègues de l'école d'occuper le poste surnuméraire sur la base du projet mis en œuvre par l'équipe.



SNUipp-FSU

Travailler en REP+ demande des compétences particulières.

→ En quoi enseigner à Lormont est-il différent d'enseigner à Pauillac, Guîtres ou Cenon ! Quelle est la différence entre une demi-décharge de direction à Carbon-Blanc ou Mérignac ?

Le but du profilage est plutôt de faire évoluer une idée. Le contexte d'enseignement, la difficulté supposée des élèves, mais aussi l'éloignement des centres urbains sont des facteurs déterminants du mouvement des enseignant-es ; chacun-e le sait, tous les postes ne se valent pas. Le profilage des postes ajoute : « tou-tes les enseignant-es ne se valent pas ». Une des clés du fonctionnement démocratique du système scolaire, l'égalité des enseignant-es, en termes de statut, de droits, de formation, tombe ainsi toute seule. Se mettent en place les bases d'une contractualisation des enseignant-es.

Un entretien, ce n'est pas grand-chose... ça se fait dans tous les métiers.

FAUX

→ Pourquoi passer un entretien pour un poste pour lequel nous avons normalement été formé-es ? Nous avons des diplômes, un concours et nous avons reçu une formation (plus ou moins de qualité). Lors d'un entretien, sommes-nous en capacité de rendre compte en dix minutes de nos pratiques et de notre investissement futur ? Comment évaluer lors d'un entretien le travail en équipe ? Ce que les collègues vont mettre en avant sera-t-il jugé comme correspondant au profil défini par le DASEN ? A contrario, on peut nous juger sur notre capacité à répondre à des questions, notre engagement à remplir des tableaux, des enquêtes, à assister à toutes les réunions, à obliger les collègues à mettre en place des projets, à faire des expérimentations...



FAUX

Le profilage permet de mieux travailler en équipe avec les personnes qui sont en accord avec le fonctionnement de notre école. Les grosses directions nécessitent des compétences particulières qui sont évaluées lors de ces entretiens.

→ Erreur : les entretiens n'ont pas pour objectif de trouver le collègue qui aura le meilleur profil pour votre école mais celui ou celle qui correspond le mieux à la fiche du poste. Il y a toujours eu des écoles avec des projets différents et c'est tant mieux ! S'il y a une habitude d'un véritable travail d'équipe les collègues sont très vite intégrés et trouvent leur place dans le projet en cours. Pour les directeurs-trices, comment expliquer qu'il faille plaire à une commission d'entretien pour être apte à la direction d'une école de 10 classes alors que cela fait plusieurs années qu'on est directeur-trice d'une école de 9 classes ?

Bilan du profilage des postes dans notre département au regard de la note du ministère

Avec l'arrivée de Monsieur COUX, nouveau DASEN de la Gironde à la rentrée 2015, les postes à profil ont été multipliés au mouvement. Aujourd'hui, **plus de 500 postes** sont profilés, c'est-à-dire inaccessibles sans lettre de candidature et CV, entretien devant une commission à la DSDEN, validation des avis en CAPD...

(soit : 181 directions (de décharge à 50%), 130 postes d'adjoint / ZIL REP+, 90 PMQC, 70 postes de CPC, et on ne compte pas les dispositifs TPS... + les autres postes comme USEP, enseignant référent...)

Le SNUipp-FSU a toujours dénoncé ce mode de sélection. Il s'oppose depuis toujours à la Liste d'aptitude de direction et maintenant au profilage de tous les postes. Il faut aussi savoir que **TOUTES** les organisations syndicales élues à la CAPD de Gironde s'opposent au profilage.

Le groupe de travail ministériel du 13 février 2016 demandait aux DASEN de limiter les postes à profil à des situations exceptionnelles. Pourquoi n'est-ce pas le cas en Gironde ?

Chiffres

Nombre de postes vacants à l'issu du 1 ^{er} mouvement	2016	2015	2014
ZIL REP+	5	7	x
Adjoint-e	0	5	x
PMQC	12	10	4
Direction (titre pro)	30	37	20
Direction 50 % (titre pro)	2	4	0
Direction 50 %	2	11	0
CPC	2	6	2

Le DASEN dit qu'il veut stabiliser les équipes : ce n'est pas ce que le SNUipp-FSU a constaté à l'issue des premiers mouvements 2015 et 2016.

Entretiens

Nombreux sont les témoignages que nous recevons de la part de collègues avant et après les entretiens : avant même de connaître les résultats, ils et elles ont rapporté un sentiment de **malaise** lors des commissions. Même avec un avis « très favorable », ils et elles trouvent ce moment extrêmement déplaisant. Quant aux résultats, beaucoup sont amers, en colère, et ne comprennent pas. Le profilage **c'est la négation de l'expérience professionnelle** et d'un parcours reconnu par l'institution à travers les inspections.

De plus, les faits démontrent que les entretiens n'ont pas su mieux que le barème assurer qu'un poste serait pourvu par l'enseignant idéal pour telle école. Mais le barème lui garantissait l'équité entre les collègues.

Résultats

De nombreux résultats sont sujets au questionnement : avis très favorable pour une direction une année mais réservé l'année suivante pour le même poste ; avis très favorable pour des postes de PMQC mais réservé pour des postes d'adjoint sur le même REP+, avis favorable pour adjointe en REP+ mais avis réservé pour une direction en REP+ (avec la liste d'aptitude)

Pour les postes de PMQC (sur la fiche de poste, il est écrit : *expérience antérieure suffisante l'ayant amené à exercer en responsabilité dans les niveaux de classes concernés pour le poste souhaité*), si on regarde les barèmes des candidat-es qui ont obtenu des avis très favorables, on constate pour 2016

qu'il y avait 7 candidat-es avec moins de 5 de barème et 11 avec moins de 10.

Enfin, le SNUipp-FSU dénonce l'**absurdité** de la situation des collègues exerçant sur un poste et demandant seulement un changement d'école qui sont contraints de passer par une commission d'entretien : directeur-trice depuis 10 ans dans son école changeant d'école, adjoint-e en REP+ depuis des années changeant d'école ou victime d'une mesure de carte scolaire, directeur-trice en REP+ voulant un poste d'adjoint dans sa propre école, PMQC depuis plusieurs années sur un poste voulant un autre poste de PMQC...

Conclusion

Pour le SNUipp-FSU, le nombre de postes profilés va bien au-delà du nombre de postes relevant d'une situation exceptionnelle. De plus, il augmente les affectations à titre provisoire. Un autre système est possible. Dans d'autres académies, il n'y a pas de commissions d'entretien pour les postes en REP+. Pour les PMQC, d'autres systèmes sont bien plus cohérents : un-e des enseignant-es de l'école prend le poste pour 1 an ou plus, avec rotation des collègues de l'équipe sur ce poste.

Le SNUipp-FSU demande l'arrêt du profilage, que tou-ttes les postulantes sur ces postes soient affecté-es à titre définitif et formé-es dès ce mouvement, l'arrêt des CV et des lettres de motivation qui obligent les collègues à se mettre en concurrence les un-es avec les autres.

Le SNUipp-FSU continuera à se battre pour une autre gestion, basée sur la transparence, la confiance dans les équipes et l'investissement en formation, plus appropriée afin de mettre en œuvre ses propositions pour la réussite de tous les élèves.

Que dit la note ministérielle sur les postes à profil ?

La note ministérielle reconnaît que le nombre de postes à profil et profilés tend à augmenter de manière significative dans les départements et de façon parfois incohérente entre les départements. Le SNUipp-FSU est intervenu pour faire modifier plusieurs points du projet de note qui ne clarifie pas suffisamment la notion de postes à profil. Il a notamment demandé :

- que soient distingués clairement les postes à « exigence particulière » et justifiant d'un prérequis, d'une certification, d'un titre, d'un diplôme, d'une liste d'aptitude comme pour la direction d'école ou relevant de l'ASH ; le départage des candidatures receva-

bles se faisant dès lors au barème. - que soit indiqué explicitement que les postes à profils doivent être limités à quelques situations exceptionnelles

- que soit rappelée la nécessité du dialogue social et de la consultation des CAPD à toutes les étapes du mouvement, avec une attention particulière portée sur l'ensemble des candidatures et des avis pour les postes à profil.

Ci-après la note parue en novembre 2016

NOR : MENH1630554N

note de service n° 2016-166 du 9-

**11-2016
MENESR - DGRH B2**

III.2.2.2 Les postes à profil :

Il s'agit d'une modalité de recrutement pour laquelle l'adéquation poste/profil doit être la plus étroite, dans l'intérêt du service. Dans ces situations limitées, la sélection des candidats s'effectue hors barème.

C'est ainsi, que pour tenir compte des décisions prises à l'issue des «groupes de travail (GT) métiers et parcours professionnels» relèveront d'affectation sur postes spécifiques :

- les conseillers techniques auprès de l'IA-Dasen ;
- les délégués Usep (Union sportive

des écoles primaires) ;
- les coordonnateurs Rep/Rep+.

Certains postes relevant de façon générique de la catégorie « poste à profil », lorsqu'un projet spécifique nécessitant une adéquation forte entre le poste et le profil le justifie (ex : des directions d'écoles les plus complexes situées en Rep+).

Profilage des postes : jeux de dupes

Paul DEVIN, Inspecteur de l'Éducation nationale, secrétaire général du SNPI-FSU
(Syndicat National des Personnels d'inspection de la Fédération Syndicale Unitaire)



Les finalités visées par le profilage des postes, dans le discours de ceux qui le défendent, sont celles d'une amélioration du service public par la recherche d'une meilleure adéquation entre les compétences singulières d'un fonctionnaire et la nature du poste occupé.

Cela supposerait déjà que nous soyons capables d'identifier ces compétences spécifiques. *Mais est-on certain, par exemple, de pouvoir lister les qualités particulières nécessaires à un enseignant pour garantir une amélioration qualitative de l'éducation prioritaire ?* Et pourrait-on prendre le risque de privilégier des capacités relationnelles aux dépens de compétences didactiques ou l'inverse quand on sait la nécessité d'une pluralité des compétences. A la lecture des fiches de postes publiées pour les recrutements profilés, on perçoit bien que la difficulté de l'exercice génère très fréquemment un énoncé formel de compétences qui sont loin d'être spécifiques au poste visé et dont on se demande souvent comment elles pourront être vérifiables.

Car la seconde étape sera d'identifier ceux des candidats qui disposent de ces compétences de manière certaine. Quand le profilage des postes concerne un nombre important de candidats, un repérage objectif et assuré devient impossible. *Qui prétendrait en effet évaluer la capacité d'un enseignant à travailler en équipe ou la qualité de ses ressources pédagogiques et didactiques dans un entretien d'un quart d'heure ?* On connaît bien les processus qui sont alors à l'œuvre qui vont privilégier la candidature de celui qui a l'habileté à produire le discours attendu.

Disons-le clairement, l'affirmation des effets qualitatifs du recrutement profilé est un jeu de dupes. C'est bien autre chose qui s'y joue.

À court terme, c'est l'élargissement du pouvoir hiérarchique à un domaine qui était jusque-là régi par l'ancienneté et le contrôle paritaire de règles communes à tous. À observer le fonctionnement des recrutements profilés aujourd'hui en œuvre, on en connaît déjà les risques. Tout d'abord, celui de pouvoir user du recrutement comme outil de mise en conformité aux volontés hiérarchiques locales : l'évaluation des compétences intrinsèques cédera le pas à la recherche d'une orthodoxie. Mais, plus généralement encore, y compris avec les recruteurs qui s'attacheront à une déontologie des procédures, ce seront les enjeux de l'obtention d'un poste qui conduiront les candidats eux-mêmes à afficher une volonté de conformité qui dénaturera la réalité objective de la sélection.

À plus long terme, l'introduction du profilage des postes s'inscrit dans une volonté de modifier fondamentalement les principes de recrutement dans la fonction publique : développement de la contractualisation, mise en cause de « l'emploi à vie », mobilité à la seule volonté de l'employeur, ... Il s'agit d'acculturer les principes de l'encadrement pour les modéliser sur les fonctionnements managériaux de l'entreprise privée. L'enjeu n'est pas seulement de donner du pouvoir aux recruteurs, il est de transformer fondamentalement la nature statutaire de l'emploi public pour lui donner les souplesses nécessaires à une contractualisation des missions, première étape nécessaire à la contractualisation des emplois.

Un paradoxe
inacceptable

Sélectionner les enseignants pour des postes profilés est aussi un renoncement à la formation. Si des enseignants ne disposent pas des ressources nécessaires à un exercice professionnel spécifique, si un cadre particulier de travail les met en difficulté, il appartient à l'Éducation nationale de leur permettre de développer leurs compétences pour y parvenir. Au vu de l'objectif annoncé d'amélioration qualitative, il y a un inacceptable paradoxe à voir se développer le profilage des postes et les entretiens qui vont avec, alors que nous sommes toujours dans l'incapacité de mettre en œuvre une formation continue qui corresponde véritablement aux besoins des enseignants.

La tentation peut être grande pour un cadre d'accroître son pouvoir de recrutement. Il peut même vouloir le faire avec la volonté d'une objectivité égalitaire et avec le sentiment de contribuer à l'amélioration qualitative du service public. Nombreux sont ceux qui s'y sont engagé en toute bonne foi et dans l'exigence d'une déontologie respectueuse de personnels et de l'égalité de traitement. Mais l'expérience des recrutements qui fonctionnent depuis plusieurs années sur le profilage doit nous amener à nous méfier d'enthousiasmes qui s'avéreront naïfs. Nous découvrons au cours des années que les modalités de sélection reposent sur un traitement évaluatif des plus superficiels qui se résument chez certains recruteurs en la croyance de leur habileté personnelle à débusquer le bon candidat ! Nous constatons que la subjectivité de certains recrutements produit des inégalités inacceptables, privant certains collègues de postes qui auraient dû, légitimement, leur être attribués. Et tout cela sans pouvoir observer que les effets de ces nouvelles modalités soient de nature à améliorer sensiblement la qualité du service public d'éducation et la démocratisation de l'accès aux savoirs et à la culture commune.