ZEP - éducation prioritaire

[1]

LES COLLEGUES OBTIENNENT UNE BAISSE DE L'ACCOMPAGNEMENT MAIS... !
En décembre dernier plusieurs écoles de JOUE LES TOURS et de ST PIERRE DES CORPS avaient contacté le SNUipp-FSU37 sur la question de l'accompagnement par les inspections des classes à CP et CE1 dédoublés. Le nombre de visites, le fait de filmer les collègues sans réelle demande, la pression sur les résultats (le fameux « 100% de réussite »... lire la suite [2]
Participez à l'enquête de l'Obervatoire des zones prioritaires Lien ici [3]

En décembre dernier plusieurs écoles de JOUE LES TOURS et de ST PIERRE DES CORPS avaient contacté le SNUipp-FSU37 sur la question de l'accompagnement par les inspections des classes à CP et CE1 dédoublés. Le nombre de visites, le fait de filmer les collègues sans réelle demande, la pression sur les résultats (le fameux « 100% de réussite » même si dans notre département on dirait « 100% de progrès »), l'accumulation des travaux à effectuer, la variété des aspects pédagogiques observés et leur manque de cohérence, d'approfondissement et de temps de mise en oeuvre… mettaient alors en grande difficulté les enseignants concernés mais aussi toute l'école. L'ensemble des collègues concernés à Saint-Pierre des Corps et des collègues de Joué avaient fait un courrier à leur IEN pour signaler les difficultés et donc le SNUipp-FSU37, après avoir consulté les collègues a sollicité une audience à l'IA37.

7 collègues de 3 écoles de JOUE LES TOURES et de 2 écoles de ST PIERRE DES CORPS ont été reçus pendant près d'une heure 30 par Mme LERAY inspectrice adjointe de l'IA et Mmes les inspectrices de JOUE LES TOURS et de ST PIERRE DES CORPS. Simon DELAS et Paul AGARD étaient présents au nom du SNUipp-FSU37.

En début de réunion, le constat a été fait que depuis ces courriers, l'accompagnement avait été fortement allégé permettant clairement aux équipes de retrouver un climat de vie à l'école plus serein, avec beaucoup moins de pression. Il a été débattu également de la formation, des attentes, des difficultés et des points positifs de ce dispositif pour les élèves. Les collègues ont également dit que les conseils et la formation apportés permettaient de progresser dans sa pratique, même s'ils ont tous exprimé le besoin pour l'avenir de ne focaliser les conseils et la formation que sur un seul aspect.

Mais au bout d'un certain temps, l'audience s'est à nouveau centrée sur les raisons de celle-ci : nombre de visites excessif, pressions sur les équipes, mal être de collègues se sentant en permanence évalués et donc l'envie de ne pas rester sur ces dispositifs à l'avenir. Mmes les IEN ont dit que certains collègues se mettaient la pression tout seul et qu'il ne fallait pas les considérer comme le supérieur hiérarchique mais comme un formateur, accompagnant. Ce qui est très facile à dire ! Elles ont aussi reconnu que même si les postes n'étaient pas profilés, que si la liberté pédagogique n'était pas remise en question, elles attendaient de chaque enseignant de se former à ce dispositif selon leurs attentes et que si ce n'était pas le cas ou si le collègue n'y parvenait pas et bien il n'y avait pas sa place !
Voilà les choses étaient dites et Mme l'IA adjointe n'a pas démenti ces propos.
Cela se traduira à partir de cette période par le retour d'un accompagnement serré pour certains collègues et pas pour ceux qui ont acquis les compétences requises. Nous avons essayé d'expliquer les conséquences d'une telle procédure au sein d'une équipe où certains seraient finalement « bons » et d'autres non ! L'impact sur la cohésion et le climat de vie au sein de l'école.

Les collègues ont également exprimé la difficulté des postes qui permettent effectivement à tous les élèves de progresser, mais qui accentuent également les difficultés scolaires. En effet, l'écart d'apprentissage entre les élèves semble se creuser encore plus vite et plus fortement. Et cette situation est vécue très difficilement par l'enseignant qui se retrouve au final seul face à ce qui peut apparaître comme un échec alors que les effectifs sont allégés.

Cette audience a mis en évidence la difficulté de ces postes et de cet accompagnement individualisé qui isolent chaque enseignant dans sa classe et le rendrait ainsi « seul responsable » de la réussite de chaque élève. Le risque est réel de mettre en « compétition » les collègues les uns avec les autres.

Les postes PDMQDC-PARE permettaient au contraire de développer le travail en équipe, d'avoir un regard et une analyse à plusieurs professionnels pour répondre aux besoins des élèves. Elle montre également que les RASED sont indispensables pour répondre aux problématiques de certains élèves qui même dans des effectifs réduits ne peuvent réussir sans l'intervention de professionnels spécialisés.

Pour le SNUIPP -FSU37, l'accompagnement de ce dispositif doit se faire dans le respect des personnels. Sa réussite ne pourra se faire sans un accompagnement respectueux des conditions de travail des enseignants mais également en laissant aux équipes une réelle liberté pédagogique et en permettant le travail en équipe notamment en permettant de sortir du schéma actuellement imposé d'1 maître 1 classe. Sinon le risque est réel de voir les collègues ne pas rester sur ces postes. Le SNUipp-FSU37 propose aux équipes de nous joindre dès que de nouvelles difficultés apparaitront mais aussi si elles souhaitent voir évoluer le dispositif en dehors du cadre actuellement imposé.

Nous appelons surtout les collègues à nous joindre car cette audience, comme les démarches de décembre qui ont amené à un allègement de l'accompagnement, a à nouveau démontré l'importance de s'exprimer en direction de notre hiérarchie.
L'année prochaine l'accompagnement se fera également sur les GS et les CE2 : raison de plus pour continuer à intervenir!

URL source: http://www.snuipp37.fr/snu2/audience-rep-rep-ia37

Liens
[1] http://www.snuipp37.fr/snu2/audience-rep-rep-ia37
[2] http://snuipp37.fr/snu2/audience-rep-rep-ia37
[3] https://www.snuipp.fr/actualites/posts/education-prioritaire-l-enquete