



Le point sur les discussions autour de l'évaluation des enseignant-es – s'appuyer sur la profession

Depuis juillet, des discussions ont lieu entre le ministère et les organisations syndicales autour d'une réforme de l'évaluation des enseignant-es dans le cadre de l'application de PPCR. Elles devraient se terminer le 13 octobre. L'ensemble du dossier devrait être bouclé à la fin de l'année. Le SNUipp-FSU fait un point d'étape avant cette dernière réunion et s'adresse à nouveau à la profession.

Nous nous adressons à nouveau à la profession

Dans la continuité de la consultation sur la réforme de l'évaluation, nous nous tournons à nouveau à nos collègues. A l'aide d'un clic, nous leur demandons d'adresser un message à la Ministre pour que le guide d'entretien soit un simple document d'aide à l'entretien et non un document écrit conservé dans le dossier administratif et que l'engagement à ce que tous les enseignants atteignent l'échelon terminal de la hors classe devienne effectif.

Les nouvelles modalités d'inspection

L'inspection actuelle évoluerait et serait remplacée par quatre « rendez-vous de carrière » déterminants pour l'accélération de carrière d'une année aux 6^{ème} et 8^{ème} échelons, au moment du passage à la hors-classe et de l'accès à la classe exceptionnelle.

Le projet initial du ministère prévoyait un rendez-vous en trois temps : la rédaction en amont d'un bilan professionnel rédigé par l'enseignant-e, une visite en classe suivie d'un entretien et la rédaction d'un compte-rendu par l'IEN.

En s'appuyant sur les résultats de la consultation des enseignant-es, le SNUipp et la FSU sont intervenus pour refuser le bilan professionnel, un outil artificiel servant d'autoévaluation et risquant de déterminer en amont le résultat de l'évaluation avant même la visite de l'IEN. Le ministère s'est engagé à retirer cette proposition et à retravailler autour d'un simple guide d'entretien sans passer par un écrit préalable, dénommé « document d'appui à l'entretien ».

Suppression de la note mais grille d'évaluation

A l'issue de la visite en classe et d'un entretien dont les attendus seraient connus, l'IEN remplirait un compte-rendu d'évaluation professionnelle comportant une grille de onze compétences évaluées selon quatre appréciations possibles (« à consolider », « satisfaisant », « très satisfaisant » et « excellent ») et une appréciation littérale. L'enseignant-e pourrait y apporter ses observations et ensuite le Dasen émettrait une appréciation finale selon le même panel d'appréciations possibles. Le nombre d'excellents ne serait pas contingenté à 30%.

Les CAPD auraient accès à l'intégralité du compte-rendu d'évaluation professionnelle. Une première CAPD dite « de recours » permettrait aux collègues contestant individuellement l'appréciation finale donnée par le Dasen de voir leur situation réétudiée. L'appréciation finale pourrait théoriquement être modifiée.

La détermination des 30% aux 6^{ème} et 8^{ème} échelons de la classe normale

Il est mis fin aux trois rythmes d'avancement (grand choix, choix, ancienneté) qui permettaient un déroulement de carrière théorique entre 20 et 30 ans.

Le principe est celui d'une cadence unique sauf au 6^{ème} échelon et au 8^{ème} échelon où 30% des enseignant-es bénéficieraient d'une accélération de carrière d'un an. Le déroulement de carrière se fera alors entre 24 et 26 ans.

Une seconde CAPD serait consultée sur les attributions d'accélération de carrière proposées par le Dasen. Celles-ci seraient contingentées à 30%. Elles s'appuieraient sur les appréciations finales de la grille, mais la transposition entre ces appréciations et les propositions d'accélération reste obscure.

Le SNUipp-FSU a insisté sur la nécessité de pouvoir établir un tableau d'avancement. Pour autant, le ministère ne souhaite pas « transformer » cette grille en un barème chiffré pour les deux premiers rendez-vous de carrière.

Or, comment départager les avis s'il y a plus de 30% d'« excellents » ou moins de 30% ? Comment piocher au sein des avis « très satisfaisants » dans ce dernier cas ? Le ministère n'est pas en capacité de répondre pour l'instant.

Suite aux interventions du SNUipp-FSU sur les inégalités importantes qui existent entre les femmes et les hommes, le ministère a annoncé que la proportion de femmes promues serait conforme à leur proportion parmi les promouvables.

Le passage à la hors-classe

Les enseignant-es pourraient accéder à la hors-classe à partir de deux ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon. Il y aurait un barème national fixé par le ministère, mais qui reste à définir ultérieurement. Il comporterait deux éléments, l'appréciation du 3^{ème} rendez-vous de carrière (convertie en chiffres) et l'ancienneté à partir de deux années dans le 9^{ème} échelon.

Pour le SNUipp-FSU, il est nécessaire que le barème permette l'accès de tous à la hors-classe et que l'automatisme soit garanti. Il portera la nécessité d'un barème avantageant l'ancienneté plutôt que l'appréciation du 3^{ème} rendez-vous de carrière. Il faudra également que le flux actuel de promotions soit considérablement augmenté pour éviter la création d'un « bouchon » pour l'accès à la hors-classe.

L'accès à la classe exceptionnelle

L'accès à la classe exceptionnelle serait contingenté à 10% du corps des PE d'ici 2023 avec une montée en charge progressive de moins de 2% par an.

Deux voies d'accès :

- **80% par la fonction** : à compter du 3^{ème} échelon de la hors-classe, après avoir occupé pendant au moins 8 ans l'une des fonctions suivantes : exercice en éducation prioritaire, direction, conseiller-e pédagogique, enseignement dans le supérieur, enseignant-e référent-e handicap, directeur-trice adjoint de SEGPA-EREA, faisant fonction de chef d'établissement ou de corps d'inspection.

Ce type de promotion va renforcer les inégalités déjà existantes entre les hommes et les femmes. La part des hommes dans ce vivier fonctionnel est deux fois plus importante, que dans la profession, 36% contre 18%.

De façon transitoire, une liste d'aptitude avec demande individuelle d'inscription serait ouverte pour septembre 2017 remplacée à terme par un tableau d'avancement. Un barème national prendrait en compte l'ancienneté dans le corps, la durée dans le cumul des fonctions et la valeur professionnelle avec un avis de l'IEN.

- **20% par le parcours professionnel apprécié par l'IEN** : à compter du 7^{ème} échelon de la hors classe. L'avis de l'IEN sera ici prépondérant. La part des hommes dans ce vivier du 7^{ème} échelon de la hors-classe est ici encore plus importante, elle est de 50% !

L'accompagnement des enseignant-es

Par ailleurs, un accompagnement des enseignant-es, déconnecté de l'avancement serait proposé en dehors des rendez-vous de carrière.

Cet accompagnement pourrait être individuel ou collectif et répondre aux besoins exprimés par les enseignants ou repérés lors d'une visite. Le ministère affiche que ces visites dans les classes et l'entretien qui suit, seront destinés à valoriser les compétences identifiées, les besoins en formation et repérer les expertises spécifiques. Pour le SNUipp-FSU, cela ne pourra se concrétiser qu'à la condition que des moyens budgétaires soient à la hauteur des besoins de formation.

Premier bilan

Au fil des discussions, le SNUipp et la FSU ont réussi à faire bouger le ministère sur le bilan professionnel qui devrait disparaître. D'autres modifications devraient avoir lieu, notamment sur les items retenus dans la grille d'évaluation.

Mais des blocages perdurent et ne seront pas levés dans une simple discussion avec le ministère, notamment la déconnexion entre l'évaluation et le déroulement de carrière, la création d'un 3^e grade réservé à une minorité, la hausse conséquente des moyens permettant de réinstaurer une véritable formation continue et de rendre effectif l'accompagnement des enseignant-es.

Pour autant il s'agit d'obliger le ministère à mettre en œuvre le principe d'une carrière se déroulant sur deux grades en augmentant le flux d'accès à la hors-classe et en garantissant une « automaticité » une fois le 11^{ème} échelon atteint. L'avancement des femmes doit pouvoir être garanti en respectant les principes d'égalité de parcours professionnel. Les personnels en fin de carrière ne doivent pas être pénalisés avec la suppression du grand choix. La place et le rôle des CAPD doivent également être réaffirmés et garantis.

C'est ce que porteront le SNUipp et la FSU dans la réunion conclusive du 13 octobre.