

Évaluation des enseignants : fin des discussions ministérielles

Depuis juillet dernier, le ministère a entamé des discussions avec les organisations syndicales pour faire évoluer les modalités d'évaluation des enseignants. Celles-ci devraient entrer en vigueur à la rentrée 2017. Ce dossier est particulièrement important pour notre profession, c'est pourquoi le SNUipp-FSU l'avait consultée sur les premières propositions pour pouvoir mieux porter ses attentes. Si toutes les demandes du syndicat n'ont pas été entendues, il a obtenu des évolutions. Décryptage.

Le SNUipp-FSU a défendu la parole des enseignants : Les enseignants des écoles ont été nombreux à répondre à la consultation du SNUipp-FSU puis à signer l'adresse à la ministre concernant le statut du document d'appui à l'évaluation et le déroulement effectif de carrière sur deux grades. Cela a permis de défendre les demandes des acteurs de terrain et de peser dans ces négociations.

Le SNUipp-FSU a rappelé que l'un des enjeux fondamentaux de l'évaluation des enseignants est l'amélioration du service public d'éducation. La poursuite d'un tel objectif ne peut se confondre avec une gestion différenciée des carrières qui accélère la progression de ceux que l'institution estime les « meilleurs ». C'est pour cela qu'il faut une déconnexion entre l'évaluation et le déroulement de la carrière.

Le SNUipp-FSU a pesé pour que le document d'appui au rendez-vous de carrière reste un document facultatif qui ne peut avoir pour seul but que de servir à la préparation de l'évaluation. Le déroulement de carrière sur deux grades (classe normale et hors-classe) doit devenir une réalité pour tous les enseignants du premier degré. Le SNUipp l'a fait inscrire très clairement dans le document de présentation des rendez-vous de carrière qui servira de support à un guide et une notice distribués à tous les enseignants.

A notre initiative, le principe de l'égalité hommes/femmes a été inscrit dans le processus des rendez-vous de carrière. Ainsi, les promotions tiendront compte, dans le choix des promus, de l'équilibre femmes/hommes parmi les promouvables.

Le point sur l'état des discussions après le groupe de travail conclusif du 13 octobre.

Accompagnement des enseignants : la proposition du ministère

L'accompagnement des enseignants dans l'exercice de leur métier est l'une des finalités du projet de la réforme de l'évaluation. A caractère formatif, il doit répondre à la fois à la demande des personnels et à un besoin de l'institution. Il est impulsé et coordonné par l'Inspecteur de l'éducation nationale, mené en parallèle des rendez-vous de carrière et peut se concevoir de manière collective ou individuelle.

L'accompagnement proposé répond à la demande d'aide, de conseils, de soutien, dans une relation de confiance, exprimée par les enseignants lors de la consultation organisée par le SNUipp. Toutefois il ne pourra jouer tout son rôle qu'en l'absence d'interférence avec les rendez-vous de carrière et que s'il ouvre de véritables perspectives de formation pour chaque enseignant comme pour les équipes pédagogiques. Aujourd'hui les perspectives de formation sont quasi inexistantes. Le budget formation continue doit donc être abondé de manière conséquente.

Les rendez-vous de carrière : le processus

Un personnel d'enseignement, d'éducation ou psychologue dont la carrière est complète devra avoir quatre rendez-vous de carrière. Ils « permettent de reconnaître sa valeur professionnelle et de déterminer » :

pour le premier, l'avancement éventuellement accéléré du 6ème au 7ème échelon ;
pour le second, l'avancement éventuellement accéléré du 8ème au 9ème échelon ;
pour le troisième, le moment de l'accès à la hors-classe ;
pour le quatrième, l'éventuel accès à la classe exceptionnelle.

Le processus du rendez de carrière se déroule sur une année scolaire du 1er septembre au 31 août suivant (de septembre 2017 à août 2018 pour la première année par exemple).

Voici les étapes des trois premiers rendez-vous de carrière :

1 - Suppression du bilan professionnel

En préalable de son rendez-vous de carrière, il sera remis à l'enseignant un guide générique sur la rénovation des carrières et de l'évaluation ainsi qu'une notice présentant les attendus de l'évaluation.

Seul le SNUipp-FSU a dénoncé le bilan professionnel, argumentant sur la charge de travail induite, le manque de sincérité d'un tel outil et le risque de pré-jugement de l'évaluateur, l'IEN. Le syndicat s'est appuyés sur la consultation de la profession et le ministère a entendu cette demande.

2 - Une inspection en classe suivie d'un entretien

Un compte rendu d'évaluation professionnelle arrêté nationalement est communiqué à l'enseignant qui peut formuler par écrit des observations.

Recentrer l'évaluation sur la classe était aussi une demande du SNUipp-FSU. Nous avons obtenu des améliorations dans la grille d'évaluation proposée en la centrant davantage sur les activités pédagogiques et de conduite de classe. Le cadrage national est un élément positif.

Le syndicat a demandé que tout ce qui relève de l'auto-formation soit retiré car fort discriminant : cela nécessite en effet du temps, de l'argent, des outils...

3 - Appréciation finale et voies de recours

L'IA-DASEN arrête l'appréciation finale de la valeur professionnelle au vu des appréciations de l'IEN. Elle est communiquée à l'enseignant qui peut en demander la révision dans un délai d'un mois. En cas de réponse défavorable, l'enseignant peut saisir la CAPD d'une demande de révision dans le mois suivant la notification de la réponse.

La CAPD de révision précédera la CAPD d'avancement. Mais comment discuter les situations sur la base d'appréciations et non d'un barème ? Le SNUipp-FSU demande toujours l'établissement d'un barème pour que ce ne soit pas le seul avis de l'IEN qui détermine l'évolution de la carrière des enseignants des écoles.

Les incidences sur la carrière

1 - Avancement différencié aux 6ème et 8ème échelon :

En tenant compte de l'appréciation, l'IA-DASEN propose le cas échéant un avancement accéléré d'échelon pour 30% des effectifs d'enseignants concernés par le rendez-vous de carrière du 6ème ou du 8ème échelon.

2 - Avancement à la hors classe

L'examen du tableau d'avancement à la hors-classe est annuel. Les propositions annuelles de promotion résulteront d'un barème qui prendra en compte à la fois l'appréciation finale du troisième rendez-vous de carrière de l'enseignant et le nombre d'années de présence de l'enseignant dans les échelons permettant d'accéder à la hors-classe : à partir de deux ans dans le 9ème échelon de la classe normale.

En cas d'égalité, des critères de départage seront définis dans un cadre national.

Le SNUipp-FSU est opposé à tout quota, à toute forme d'avancement au mérite qui ne fait que mettre les enseignants en concurrence et peut créer de la démotivation. Les personnels enseignants, d'éducation ou psychologues doivent pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades (classe normale et hors classe). Il faut un barème qui soit garant de ce déroulement sur deux grades. Le ministère a confirmé l'augmentation progressive du flux d'accès à la hors classe au niveau de celui du second degré. Par ailleurs, rien n'assure que les 30% des enseignants qui gagneront un an au 6ème échelon grâce au rendez-vous de carrière avec l'IEN ne seront pas les mêmes au 8ème, et toujours ceux qui accéderont à la classe exceptionnelle : cela serait d'une profonde injustice.

3 - Classe exceptionnelle

Un troisième grade, la « classe exceptionnelle », est créé à partir de septembre 2017.

Le SNUipp-FSU a dénoncé à maintes reprises ce troisième grade qui ne serait ouvert qu'« aux plus méritants » et sera un élément de division de la profession.

Les conditions d'accès à la classe exceptionnelle :

Qui accèdera à la classe exceptionnelle ?

- les personnels exerçant depuis au moins huit ans certaines fonctions listées par arrêté ministériel. Seraient concernés les enseignants exerçant en éducation prioritaire, les directeurs d'école et chargés d'école, les directeurs d'EREA et directeurs adjoints de SEGPA, les conseillers pédagogique départemental ou de circonscription, les formateurs, les enseignants référent handicap.

- ceux au titre d'un « parcours de carrière exceptionnel ».

L'objectif est qu'en 2023, 10% des effectifs du corps des PE accèdent à la classe exceptionnelle.

Comment accéder à la classe exceptionnelle ?

Tous les personnels qui remplissent les conditions sont promouvables. par voie de liste d'aptitude. Toutefois, pendant une période transitoire de quatre ans, les personnes remplissant les conditions d'accès doivent faire acte de candidature en déposant un dossier constitué d'un curriculum vitae. Un arrêté précisera les modalités de cette candidature.

Le SNUipp revendique des salaires augmentés et une carrière unique pour tous les enseignants des écoles. Si des missions doivent être reconnues, cela ne doit pas se faire au détriment de la majorité de la profession. Les enseignants adjoints dans les classes exercent aussi dans des conditions difficiles et doivent pouvoir prétendre à une reconnaissance. Le métier n'en serait que plus attractif.

Période transitoire

La mise en œuvre complète de la réforme de l'évaluation interviendra à compter de l'entrée en vigueur du décret, soit à partir de l'année scolaire 2017-2018.

A titre transitoire :

Les campagnes d'avancement d'échelon 2017-2018 s'appuieront sur l'actuel dispositif de notation ; L'accès à la hors-classe, à compter des promotions à effet du 1er septembre 2018, prendra en

compte dans le cadre d'un barème national les dernières notes détenues par les agents qui ne pourront relever du troisième rendez-vous de carrière ainsi que le nombre d'années de présence dans les échelons permettant cette promotion (à compter de la 3ème année au 9ème échelon de la classe normale).

Implication sur la notation 2016-2017

En 2016-2017, les IEN inspecteront les personnels éligibles à un avancement accéléré d'échelon au titre de 2017-2018, sous réserve qu'ils n'aient pas eu une inspection récente. Cela concernera concrètement :

- les personnels au 6e échelon qui bénéficient au 1er septembre 2016 d'une ancienneté inférieure ou égale à un an ;

- les personnels au 8e échelon qui bénéficient au 1er septembre 2016 d'une ancienneté comprise entre six et dix-huit mois ;

S'agissant de la hors-classe, l'examen des dossiers des promouvables sera pendant quelques années encore fondé sur un barème prenant en compte l'appréciation de la valeur professionnelle résultant des dernières notes détenues par les enseignants. Dans ces conditions, les corps d'inspection ne conduiront pas d'inspections à ce titre.

Dans les groupes de travail prévus durant la période transitoire, le SNUipp sera attentif à ce qu'aucun personnel ne soit pénalisé. Les collègues en fin de carrière doivent pouvoir tous accéder à la hors-classe. Le syndicat interviendra en faveur des collègues ayant des retards d'inspection ou des collègues professeurs des écoles bénéficiant des services actifs (anciens instituteurs).