

Les nouvelles modalités de l'évaluation professionnelle

Actuellement, à l'issue de l'inspection une note est délivrée. Cette note est un des éléments du barème permettant l'avancement d'échelon et de grade. L'avancement est donc lié à l'évaluation sous la forme d'une inspection.

Cette forme d'évaluation est rejetée par une majorité des collègues, comme le confirmait l'enquête du SNUipp-FSU d'octobre 2016, car elle est ressentie comme infantilisante, stressante, et injuste, la fréquence, la durée et les conditions de l'inspection étant très variables.

A partir de janvier 2017, et progressivement, l'évaluation professionnelle comportera deux modalités :

- L'accompagnement des enseignants
- Les rendez-vous de carrière

Des mesures transitoires seront mises en place. (Voir fiche 7)

1. L'accompagnement

Il est l'une des finalités de la réforme de l'évaluation. Il s'agit de déconnecter la visite de l'IEN du déroulement de carrière et de permettre l'évolution des pratiques didactiques et pédagogiques.

Cet accompagnement peut être individuel ou collectif et répondre aux besoins exprimés par les enseignants ou repérés lors d'une visite.

a- L'accompagnement collectif

Il peut porter sur la conception et la mise en œuvre de projets ou dispositifs pédagogiques, sur l'évolution des pratiques pédagogiques et sur l'explicitation des orientations nationales et académiques en matière d'éducation. Il peut également consister en une aide à la mise en place des programmes et à l'évaluation des acquis des élèves et permettre d'identifier les besoins de formation. Les équipes arrêtent, le cas échéant, les modalités d'un compte-rendu.

b- L'accompagnement individuel

Il se fait à la demande de l'enseignant ou de l'IEN à tout moment de la carrière. Il prend la forme d'une visite dans la classe suivie d'un entretien, il est destiné à valoriser les compétences identifiées, les besoins en formation et repérer les expertises spécifiques. Les objectifs seront de :

- consolider et développer les compétences professionnelles ;
- remédier aux difficultés rencontrées par certains personnels ;
- favoriser la mobilité professionnelle.

L'accompagnement individuel fera l'objet « *en tant que de besoin* » d'une restitution formalisée à l'enseignant. Tout au long de la carrière, il est progressif et conçu dans un esprit de formation et de valorisation

Pour le SNUipp-FSU, cela ne pourra se concrétiser que si les moyens budgétaires alloués à la formation sont à la hauteur des besoins et si une véritable relation de confiance s'instaure entre l'enseignant et l'IEN. Le SNUipp s'interroge sur le fait qu'un même IEN puisse être, pour un collègue ou une équipe, à la fois accompagnateur et « inspecteur » lors des rendez-vous de carrière. Il est nécessaire qu'accompagnement et rendez-vous de carrière soient déconnectés.

2. Les rendez-vous de carrière

L'objectif de ces rendez-vous de carrière est de « *reconnaître la valeur professionnelle* ».

Au nombre de quatre au cours de la carrière, ils seront déterminants pour l'accélération de carrière d'une année aux 6^{ème} et 8^{ème} échelons de la classe normale, au moment de l'accès à la hors-classe et de l'accès à la classe exceptionnelle.

Suite à la demande du SNUipp, le ministère s'est engagé à ce que les promotions tiennent compte de l'équilibre hommes-femmes, ce qui aujourd'hui n'est pas le cas.

Le projet initial du ministère prévoyait la rédaction d'un bilan professionnel par l'enseignant et adressé à l'IEN 15 jours avant sa visite.

Confortés par les résultats de sa consultation auprès des professeurs des écoles, le SNUipp-FSU est intervenu 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 nous a entendus et a renoncé à demander ce bilan.

Les modalités du rendez-vous de carrière :

a- La préparation

- L'enseignant se référera à un guide générique sur la rénovation des carrières et de l'évaluation ainsi que sur la notice présentant le déroulé et les enjeux de ce rendez-vous de carrière qui lui sera envoyé avant la visite de l'IEN pour mieux se préparer.
- Chaque enseignant et chaque IEN est informé en juin de la programmation du rendez-vous de carrière qui le concerne.
- Les inspections sont programmées d'octobre à mai : l'enseignant est prévenu un mois à l'avance de la date de la visite.

b- L'inspection

La visite en classe est suivie d'un entretien avec retour sur l'inspection et échanges sur la période écoulée.

c- Un compte-rendu d'évaluation professionnelle

Il est rédigé par l'IEN qui complétera une grille nationale de onze compétences évaluées selon quatre appréciations possibles (« à consolider », « satisfaisant », « très satisfaisant » et « excellent ») et une appréciation littérale. L'enseignant pourra y apporter par écrit ses observations.

d- L'appréciation finale

Elle est émise par l'IA-DASEN qui s'appuie sur l'avis de l'IEN. La note est supprimée.

e- Les voies de recours :

L'enseignant pourra demander la révision de son appréciation finale de la valeur professionnelle. En cas de réponse défavorable de l'IA-DASEN, il pourra saisir la CAPD.

Une CAPD sur les demandes de révision se tiendra préalablement à la CAPD pour l'avancement différencié. L'appréciation finale pourrait théoriquement être modifiée.

3. Articulation entre rendez-vous de carrière et campagnes d'avancement

a- Avancement au sein de la classe normale

Actuellement

Il existe trois rythmes d'avancement (grand choix, choix, ancienneté) qui permettent un déroulement de carrière théorique entre 20 et 30 ans pour les PE, la vitesse moyenne étant de 26 ans.

Ce qui change

Il est mis fin aux trois cadences d'avancement. Le principe est celui d'une cadence unique sauf aux 6^{ème} et 8^{ème} échelons où 30% des enseignants bénéficient d'une accélération de carrière d'un an. Suite aux rendez-vous de carrière, c'est l'IA-DASEN qui attribuera l'avis qui permettra aux enseignants concernés cette accélération, après l'avis de la CAPD. Le déroulement de carrière se fera alors entre 24 et 26 ans.

Le SNUipp-FSU revendique une déconnexion complète de l'inspection et du déroulement de carrière. Le principe de la cadence unique annoncé dans PPCR doit se traduire comme pour la majorité des fonctionnaires également pour les enseignants.

Le SNUipp-FSU a insisté sur la nécessité de pouvoir établir un tableau d'avancement en fonction d'un barème basé sur des éléments objectifs. Pour autant, le ministère a refusé de 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% de « très favorables » ? Ou comment « piocher » au sein des avis « favorables » lorsqu'il y aura moins de 30% de « très favorables » ?

b- Accès à la hors classe

Actuellement

Un barème national prenant en compte l'échelon, la note et une bonification pour exercice en éducation prioritaire ou politique de la ville, sur poste de direction ou de conseiller pédagogique permettent de classer dans un tableau d'avancement les PE du 7^{ème} au 11ème échelon. Un collègue sur deux part aujourd'hui à la retraite sans avoir accédé à la hors classe.

Ce qui change

Un barème sera établi en prenant en compte d'une part l'appréciation finale du 3^{ème} rendez-vous de carrière arrêtée par l'IA-DASEN et d'autre part l'ancienneté à compter de 2 ans dans le 9^{ème} échelon. En cas d'égalité, des critères nationaux seront définis pour départager. La garantie d'un déroulement de carrière sur deux grades est annoncée en cas de carrière complète.

Une opposition à promotion à la hors classe pourra être formulée dans des cas très exceptionnels. Elle fera l'objet d'un rapport de motivation.

Bien que le ministère garantisse le déroulement d'une carrière sur au moins deux grades, le SNUipp-FSU revendique un passage automatique à la hors classe. Il faudra également que le flux de promotions à la hors classe continue d'augmenter pour permettre le rattrapage par rapport au second degré (actuellement 8,6% des enseignants du premier degré sont à la hors classe contre 25,5% des certifiés).

c- Accès à la classe exceptionnelle

Cette classe sera créée au 1^{er} septembre 2017 dans chacun des corps évoluant sur une grille équivalente à celle des certifiés et dans le corps des agrégés.

Le rendez-vous de carrière n'en est pas un puisque l'avis émis par l'IEN arrêté par l'IA-DASEN s'appuiera sur l'ensemble du déroulement de la carrière.

Les conditions d'accès

- Premier vivier : les personnels enseignants, d'éducation ou psychologues qui, ayant atteint au moins le 3e échelon de la hors classe, justifient à la date d'établissement du tableau d'avancement de 8 années accomplies (continues ou discontinues) dans des conditions d'exercice difficiles ou d'exercice de fonctions particulières. (Enseignants exerçant en Education prioritaire, directeurs d'école et chargés d'école, directeurs d'EREA et directeur adjoint de SEGPA, conseillers pédagogiques départementaux ou de circonscription, formateurs, enseignants référents handicap).
- Deuxième vivier : dans la limite de 20 % du contingent annuel des promotions, les personnels qui, ayant atteint le dernier échelon de la hors classe, ont fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle.

La cible :

10% des effectifs du corps à la classe exceptionnelle en 2023

Les modalités :

Tous les personnels qui remplissent les conditions sont promouvables par voie d'aptitude

Toutefois, pendant une période transitoire de 4 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-FSU est fortement opposé à l'existence d'une classe exceptionnelle. La reconnaissance des missions de certains enseignants, si elle est nécessaire, ne peut pas se traduire par un meilleur déroulement de carrière que la grande majorité des collègues n'atteindra jamais. Le SNUipp, demande que tous les collègues puissent terminer leur carrière à l'indice 1000.