

Réforme de l'évaluation des enseignants



Mauvaise pioche !

Dimension formative absente, déroulement de carrière freiné, modalités d'avancement non transparentes, poids hiérarchique renforcé, le projet de réforme de l'évaluation des enseignants n'améliore aucunement le dispositif actuel. Au contraire, il est source d'arbitraire et de nouvelles inégalités.

En grève le 15 décembre

Non à l'entreprise de torpillage de l'école :

- suppressions de postes prochainement annoncées dans les départements,
- salaires,
- conditions de travail, formation,
- et maintenant une réforme de l'évaluation des enseignants lancée à la hussarde,

les sujets de contentieux se multiplient.

le 15 décembre, un appel unitaire à la grève premier et second degré a été lancé.

Tous ensemble pour l'école et pour notre métier !



Le SNUipp-FSU décrypte le projet

Une réforme, cela doit être un progrès, pas un recul. À l'évidence, celle de l'évaluation des enseignants ne répond pas à cette exigence.

C'est pour cette raison que toutes les organisations syndicales des premier et second degrés demandent le retrait de ces textes.

Pour autant, la situation actuelle reste très insatisfaisante.

Le SNUipp-FSU compte avancer sur ce dossier. Il demande l'ouverture de discussions sur d'autres bases.

L'inspection doit favoriser une réelle démarche active de formation, et doit être pensée non comme un jugement mais comme un accompagnement pédagogique des équipes d'école.

Il faudrait pour cela la déconnecter du déroulement de carrière.

Un véritable progrès pour mieux exercer son métier, en somme !

L'évaluation des enseignants. Voilà un chantier difficile mais attendu par les enseignants, tant l'inspection actuelle est mal vécue par la plupart d'entre eux.

Injuste, inefficace, arbitraire, artificiel, infantilisant. Les mots ne manquent pas pour qualifier ce dispositif où se joue avant tout un rapport de pouvoir entre inspecteur et inspecté.

Force est de constater que le projet de réforme de l'évaluation des enseignants lancé à la hussarde par le ministère ne répond pas aux principales critiques de l'inspection existante.

D'une part, l'instauration d'entretiens professionnels, en lieu et place de la visite en classe, instaure une nouvelle approche du suivi du travail des enseignants : managériale et déconnectée de la pratique professionnelle.

D'autre part, la suppression de la note ne garantit pas plus d'équité qu'aujourd'hui dans le déroulement des carrières. Au contraire, l'expérience professionnelle (l'ancienneté) n'est plus prise en compte et l'autorité hiérarchique directe voit son pouvoir accru et renforcé. Cela risque de dégrader les relations entre les enseignants des écoles et mettre ainsi à mal le travail en équipe pourtant nécessaire à la réussite des élèves.

Enfin, les modalités d'avancement de carrière changent. Elles sont alignées vers le bas, ralentissant la progression indiciaire qui détermine le salaire des enseignants.

Promotions : le grand chambardement !

Actuellement. L'avancement est ce qui permet à un collègue d'être promu d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur, entraînant ainsi une hausse de rémunération. Pour les enseignants, l'avancement peut s'effectuer pour chaque échelon à trois vitesses : au grand choix, au choix et à l'ancienneté.

A l'ancienneté, il faut ainsi 29 ans pour atteindre le 11e échelon de la classe normale, contre 19 ans pour le rythme le plus rapide. Sur une carrière, cela peut faire une différence de traitement de près de 100 000 euros. A noter que dans certains corps comme celui des IEN par exemple, l'avancement se fait à un rythme unique.

Dans un premier temps, le projet de décret laissait entendre qu'il y aurait un gel des promotions jusqu'en 2015. Face à la mobilisation, le ministère a été contraint de revoir sa copie et d'écrire noir sur blanc que les modalités actuelles d'avancement seront maintenues jusqu'au 31 décembre 2014, date à laquelle on basculerait dans le nouveau système.

Ce qui changerait :

Des carrières alignées vers le bas. En lieu et place des 3 rythmes d'avancement actuels (grand choix, choix et ancienneté) l'avancement, à savoir les changements d'échelon qui déterminent le salaire, se ferait sur le rythme le plus lent : l'ancienneté deviendrait l'épine dorsale du dispositif. En contrepartie, des réductions d'ancienneté sont introduites pour certains enseignants. Elles peuvent être de 6 ou 15 mois tous les 3 ans. Celles-ci sont arrêtées par l'IA, sur proposition de l'IEN, à l'issue de l'entretien professionnel.

Des fins de carrière freinées. Le nouveau dispositif ralentirait les fins de carrière. Ainsi, même en bénéficiant du maximum de réductions d'ancienneté, il faudrait 2 ans de plus pour atteindre le 11e échelon en comparaison du grand choix actuel.

En prenant comme base un avancement moyen sur toute la carrière, le projet d'avancement conduit à un ralentissement des promotions en fin de carrière (9e, 10e et 11e échelons), ce qui risque de laisser sur le carreau des collègues qui attendent d'atteindre le 11e échelon pour partir à la retraite (ils sont plus de 54 % à partir à la retraite sans avoir atteint le 11e échelon de la classe normale).

Des inégalités accrues. Le décret ne garantit pas la répartition équitable des réductions d'ancienneté entre tous les échelons.

Les inspecteurs d'académie auraient tout pouvoir pour cibler les enseignants bénéficiant de réduction d'ancienneté. Dans un département, pourraient n'être privilégiés que les débuts de carrière. Dans un autre, seulement les fins de carrière, et dans un troisième, les enseignants nommés sur certains types de postes. Des déroulements de carrière très inégaux pourraient ainsi voir le jour suivant les choix départementaux. De même, les enseignants ne seraient donc plus simplement en concurrence au sein d'un même échelon, mais entre tous les échelons.

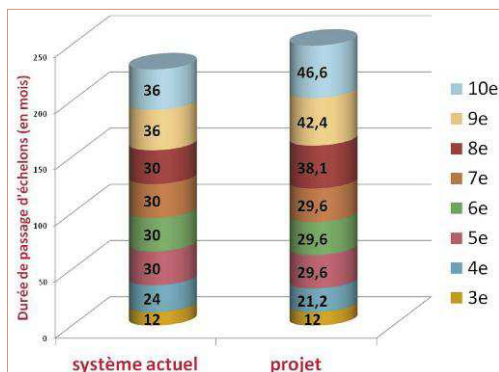
La hors classe avait jusqu'à présent un seul rythme d'avancement (2 ans et 6 mois ou 3 ans). Désormais, la hors classe bénéficierait elle aussi de réductions d'ancienneté. Evidemment, tout mois de réduction d'ancienneté dans la hors classe est un mois de réduction d'ancienneté en moins pour la classe normale.

Pour le SNUipp, cette disposition accentue donc le clivage qui existe entre la classe normale et la hors classe.

Une conception radicalement différente des déroulements de carrière. Jusqu'à présent, l'avancement d'échelon tenait compte de la valeur professionnelle et de l'ancienneté. L'ancienneté générale des services (AGS) est ainsi un des éléments des barèmes de promotions. Dans le projet de décret, seul l'élément « appréciation de la valeur professionnelle » subsiste.

Pour le SNUipp, c'est un renforcement du « mérite » au détriment de l'expérience professionnelle.

Le barème, malgré ses défauts, constituait un repère collectif pour la profession. Il permettait aux délégués du personnel siégeant dans les CAP de garantir l'équité et la transparence dans les opérations de promotions. Chaque collègue pouvait ainsi se situer dans son déroulement de carrière. Le projet du ministère supprime tout barème et risque, en l'état, de rendre le système de promotions plus opaque.



A l'opposé du projet présenté par le ministère qui n'améliore pas l'existant, le SNUipp.FSU revendique :

- un rythme d'avancement unique, le plus rapide, permettant à tous les collègues de terminer leur carrière à l'indice 783, indice terminal du corps.
- l'indispensable déconnection de l'appréciation de la valeur professionnelle et du déroulement de carrière, afin de rendre l'évaluation des enseignants plus juste et moins infantilisante.

Inspection : un entretien professionnel ?

Actuellement. Aujourd'hui, les enseignants des écoles sont inspectés dans leur classe avec de grandes différences sur la fréquence, le nombre et le déroulement des inspections. En général, l'IEN prévient plusieurs jours avant et fait éventuellement parvenir ses demandes. Il observe des séquences en classe et consulte les documents demandés (préparations, progressions, projet d'école, cahiers d'élèves, évaluations...) puis il mène un entretien avec l'enseignant. A la suite de cette inspection, un rapport accompagné d'une note, validé par l'inspecteur d'académie, est envoyé à l'enseignant. Ce dispositif n'est pas du tout satisfaisant.

Parallèlement à ce projet, une redéfinition de la gouvernance académique se met en place. À l'avenir, les inspecteurs du premier degré ne feront plus partie des services académiques de l'inspection. À l'instar des chefs d'établissement, ils vont intégrer la ligne hiérarchique décisionnelle. Alors que jusqu'ici tous les inspecteurs tiraient leur autorité de leur expertise pédagogique et disciplinaire, les IEN la tiendraient désormais de leur appartenance à la chaîne hiérarchique. Autrement dit, d'une place de « fonctionnaire de proposition », ceux-ci passeraient à un statut de « fonctionnaire de décision. De quoi mettre à mal la liberté d'appréciation et la distance intellectuelle nécessaires à l'inspection » estime le syndicat des inspecteurs de la FSU.

Le barème supprimé

La note serait supprimée. À l'issue de l'entretien, l'IEN proposerait à l'IA que certains enseignants bénéficient de réductions d'ancienneté (6 mois ou 15 mois tous les 3 ans) qui permettraient alors à ces « heureux élus » d'accéder plus rapidement à l'échelon supérieur. Cela modifie en profondeur le système des promotions (changement d'échelon) des enseignants. Celui-ci ne se ferait plus à partir d'un barème connu de tous, mais sur décision directe du supérieur hiérarchique. Au final, c'est moins de transparence et plus d'arbitraire.

Ce qui changerait :

Un entretien professionnel tous les 3 ans
Avec le nouveau projet, l'inspection en classe serait remplacée par une évaluation de la valeur professionnelle. Cette évaluation serait conçue comme un processus dans le temps, ponctué par un entretien professionnel tous les 3 ans. Cet entretien comprendrait l'examen partagé d'une auto évaluation et permettrait à l'IEN d'apprécier « la manière de servir de l'agent ».

Quatre critères d'évaluation

L'entretien porterait « sur le positionnement de l'agent » envers quatre critères : la capacité à faire progresser chaque élève, les compétences de l'enseignant « notamment didactiques », la pratique professionnelle dans l'action collective de l'école « dans le cadre des programmes scolaires officiels et de la mise en oeuvre des réformes », la qualité du cadre de travail. Pour le SNUipp, il est inconcevable d'envisager l'élaboration de tels critères, comme de l'ensemble du dispositif, sans y associer les enseignants.

Document de l'inspection intitulé "FICHE D'ÉVALUATION DE :". Le nom est Chotel et le prénom est Luc. Le document est adressé au Ministre de l'Éducation Nationale. Il contient des critères d'évaluation avec des notes circuelles (1 à 5) et des commentaires. Les critères sont :

- INVESTI DANS LA RÉUSSITE DE TOUTS LES ÉLÈVES : 4
- OFFRE DE BONNES FORMATIONS À SES ENSEIGNANTS : 4
- RÉMUNÈRE CORRECTEMENT LES PROFESSIONNELS : 4
- PROTÈGE ET DÉVELOPPE L'ÉCOLE MATERNELLE : 4

Il y a également une section pour les "Formations de classe, suppression de la MASD et de postes de suppléants, abandon de la formation, Regroupement de la maternelle, le site de l'inspection de l'Éducation n'est pas bon et les problèmes supérieurs élevés programmatiés dans le budget 2012 sont encore apparus à l'attention." et une note de l'inspecteur : "Note appréciation est sans appel : c'est une politique à haut risque pour l'école!".

Comment évaluer les progrès des élèves ?

"Dans l'absolu c'est une difficulté", nous dit J. Théophile en charge de la réforme sur l'évaluation des enseignants. Mais "dans le cadre d'une évaluation régulière tous les 3 ans, on peut utiliser des indicateurs comme la réussite aux examens ou le niveau de la classe". Le Café pédagogique, 15 novembre 2011.