

Pour une évaluation réellement au service des enseignants et donc des élèves...

Oui à une évaluation formative !

Bien évidemment, l'évaluation de notre travail est une nécessité pour nous et pour nos élèves.

Nous avons besoin de regards et d'échanges sur nos pratiques et nos conceptions dans ce métier où chacun est trop souvent livré à lui-même. L'évaluation pourrait être un temps privilégié pour cela, si elle était totalement détachée de la notion d'avancement.

Le rôle que doit avoir l'évaluation est de repérer des réussites et des difficultés. Les réussites doivent pouvoir être partagées et diffusées. Les difficultés doivent pouvoir être surmontées en proposant des formations, des aménagements, des postes plus adaptés.

Oui à une évaluation collégiale !

L'inspection effectuée par un inspecteur seul, présent pendant une unique heure de cours, choisie plus ou moins au hasard, après des années sans voir qui que ce soit pour discuter de nos pratiques, n'a aucune valeur. Aucun système ne s'autoévalue sérieusement de cette façon.

Une réelle évaluation devrait reposer sur un travail de fond, entre pairs qui s'évalueraient les uns les autres, par une discussion bienveillante reposant sur une observation et des échanges réguliers sur les pratiques. Il n'y a pas d'autres façons de mieux travailler et de mieux faire travailler nos élèves.

Non à une inspection qui sanctionne ou qui récompense !

L'objectif d'une évaluation ne doit pas être une sanction (avancement moins rapide) ou une récompense (avancement plus rapide), mais bien des offres de formation ou d'évolution de carrière adaptées à la situation de chacun.

ON TRAVAILLE
EN CONFIANCE ?



Tant que l'inspection aura comme conséquence l'avancement, les inspecteurs seront vus comme des petits DRH, loin du rôle pédagogique qu'ils pourraient avoir si leur autorité reposait sur des compétences mises entièrement au service de notre métier, et pas sur leur pouvoir de décider qui gagnera plus ou moins.

La carotte et le bâton infantilisent certes ceux qui y sont soumis... mais elles décrédibilisent surtout le système qui en fait usage, réduisant ceux qui en sont les relais à un rôle bien peu satisfaisant.

Non à un avancement inégalitaire ! Oui au progrès pour tous !

Nous revendiquons une déconnexion totale entre la rémunération, l'avancement et l'évaluation.

L'avancement doit être le même pour tous. Indépendamment de nos réussites ou de nos difficultés, nous devons être considérés de la même façon.

Nous savons bien que de tels changements de l'évaluation... impliquent un changement de tout le système éducatif : moins d'élèves par classe, plus de moyens et d'effectifs, plus de démocratie dans l'école pour ceux qui y travaillent. Nous ne pouvons compter que sur notre action et nos mobilisations pour y parvenir.

**Vous partagez ces valeurs ?
Venez nous aider à les défendre !**

Je pense à MON AVENIR

J'INVESTIS POUR MON EMPLOI

Je rejoins la CGT



Avec l'application du PPCR (Parcours Professionnels Carrières Rémunérations), le MEN a décidé de mettre en œuvre au 1er septembre 2017 de nouvelles modalités d'inspection. En voici notre analyse. Sans surprise, on est bien loin d'une volonté d'améliorer nos conditions de travail.

Anciennes et nouvelles inspections, une même finalité : le management

Un constat : l'ancien système était arbitraire. Le MEN l'a reconnu lui-même dans sa communication. L'ancien système d'inspection était un « processus jugé peu lisible, trop aléatoire et inéquitable ».

Les inspections survenaient de façon imprévisible. Aucun d'entre nous n'était à l'abri d'un arbitraire bien difficile à contester. Il ne faisait pas bon ne pas avoir le bon profil, utiliser des méthodes pédagogiques qui ne correspondaient pas à la norme, voire contester l'évaluation de l'inspecteur.

Et puis, il y avait ce chantage à l'avancement : de la note pédagogique dépendait le passage ou pas « au grand choix » et donc une différence sensible sur les salaires. La bonne vieille carotte... une méthode bien moisie.

L'ancien système favorisait des relations de sujétion des enseignants au corps des inspecteurs, avec son corollaire de cooptations, de mises à l'écart, de relations autoritaires, etc.

Bien évidemment, certains inspecteurs étaient capables de mettre en œuvre d'autres relations de travail. Mais le système favorisait ce type de docilité bien peu fructueuse, alors que nous savons tous que c'est dans la confrontation des idées contradictoires que peuvent naître des évolutions positives...

Pour notre part, nous ne sommes donc pas adeptes du « c'était mieux avant ! » et nous ne regrettons pas l'ancien système d'inspection.

Nouvelles modalités d'inspection... Tout aussi injustes !

Les nouvelles évaluations ne répondent pas davantage à un objectif d'amélioration de nos compétences professionnelles !

La nouvelle philosophie du MEN est dans l'air du temps. D'après ses propres termes, son objectif est avant tout managérial : « passer d'une gestion statutaire à une politique de ressources humaines ».

Le vocabulaire a son importance. Les inspections seront des « rendez-vous de carrière », et elles s'inscrivent dans de « nouvelles modalités d'accompagnement, d'appréciation de la valeur professionnelle et d'avancement ».

En clair, les modalités pratiques vont changer, mais la finalité reste la même. L'évaluation n'est pas là pour aider un collègue à progresser dans sa pratique, mais pour sa « carrière » et l'« appréciation » de sa « valeur ». La langue de bois ministérielle s'est convertie au libéralisme et sans surprise, l'évaluation va continuer à déterminer l'avancement. Une politique bien archaïque pour un Ministère qui prétend faire preuve de modernité.

Désolé, nous ne sommes pas des marchandises ! Notre rémunération n'est pas le « prix » de notre « valeur », mais simplement ce qu'il nous faut pour bien faire notre travail. L'évaluation devrait simplement permettre de mieux travailler, de progresser dans nos pratiques.

Comment ça marche ?

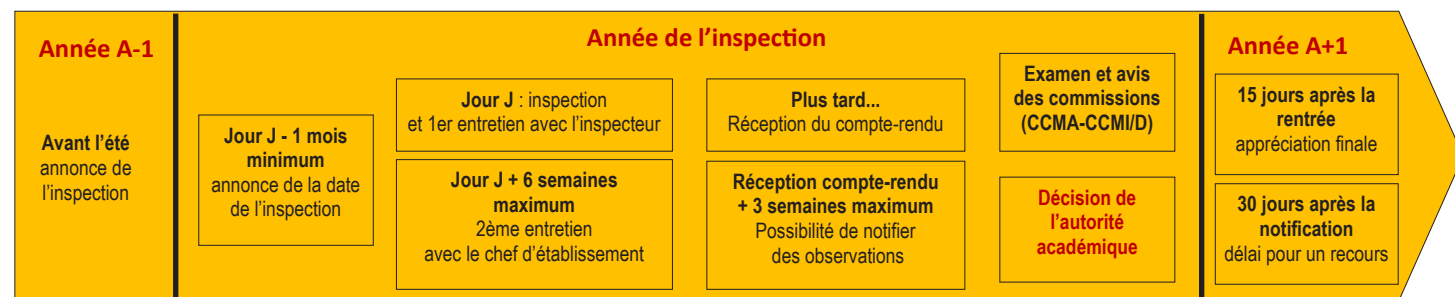
Quel calendrier ?

Qui est concerné ?

Nos propositions...



Nouvelle évaluation : comment ça marche ?



Calendrier et processus

- L'agent est informé individuellement avant les vacances d'été qu'il aura un « rendez-vous de carrière » l'année scolaire suivante. Il reçoit en même temps une notice d'information.
- Le calendrier du « rendez-vous de carrière » est notifié à l'agent au plus tard un mois avant la date de l'inspection.
- Après l'inspection, l'agent a deux entretiens : le premier avec l'inspecteur le jour-même, le second avec son chef d'établissement au plus tard six semaines après.
- Après les deux entretiens, l'agent reçoit un compte-rendu (voir modèle page suivante).
- Dans un délai de trois semaines, l'agent peut formuler par écrit ses propres observations sur le compte-rendu.
- L'appréciation finale qui figure sur le compte-rendu est notifiée au début de l'année scolaire suivante (dans les deux semaines après la rentrée).
- Dans les 30 jours, l'agent peut faire un recours auprès de l'autorité académique et saisir la commission administrative (CCMA - CCMD/I).

Quand est-ce que ça tombe ?

Chaque enseignant-e aura **trois** « rendez-vous de carrière » :

Le premier : dans la deuxième année du 6^{ème} échelon de la classe normale. 30% du corps pourra gagner un an sur l'avancement.

Le deuxième : dans le 8^{ème} échelon de la classe normale, ancienneté comprise entre 18 et 30 mois. 30% du corps pourra gagner un an sur l'avancement.

Le troisième : dans la deuxième année du 9^{ème} échelon de la classe normale. 30% du corps pourra accéder à la hors-classe.

A ces trois inspections, peuvent s'ajouter des « accompagnements » individuels ou collectifs supplémentaires suite à une demande des personnels, à une initiative des inspecteurs ou du chef d'établissement.

A notre avis ? C'est pas sérieux !

« Rendez-vous »... c'est plus sympa qu'inspection. Mais trois fois une heure en quarante ans de boulot... on est à l'abri du frisson et de la relation fusionnelle. Et puis, un premier rencard **après près de dix ans** de travail (2^{ème} année du 6^{ème} échelon), c'est pas la passion. Le fait que le MEN laisse ceux qui débutent près de dix ans sans aucun « accompagnement » souligne à quel point l'objectif n'est pas de nous aider, mais bien de nous manager.

70% d'exclus, ou le règne de l'arbitraire

30% des collègues pourront bénéficier d'une promotion... La seule raison d'exclusion 70% d'entre nous d'un avancement plus rapide et d'un accès à la hors classe est financière !

Nous sommes opposés à cet arbitraire. **Nous revendiquons la fusion de la classe normale et de la hors classe pour que personne ne soit exclu de cette évolution légitime de la rémunération.**

Certains syndicats qui ont soutenu le PPCR laissent croire que tous les enseignants évolueront sur 2 classes, c'est-à-dire que tout le monde aura accès à la hors classe. C'est faux.

Et dans le 1^{er} degré ?

Dans le privé, le maître est évalué par l'inspecteur et le directeur de l'école (contrairement à l'enseignement public où le directeur d'école ne participe pas à l'évaluation).

Lorsque le maître est aussi chef d'établissement, il est évalué uniquement par l'inspecteur.

MODELE 1 : COMPTE-RENDU DU RENDEZ-VOUS DE CARRIERE DES ENSEIGNANTS				
Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique				
Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves				
Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves				
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves				
Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves				
Coopérer au sein d'une équipe				
Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement				
Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages				
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation				
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel				

par l'inspecteur

par le chef d'établissement

par l'inspecteur et le chef d'établissement

A notre avis ? Une opacité incontrôlable

Quand les autorités académiques et les commissions paritaires devront établir qui sont les 30% devant accéder à la promotion, comment feront-elles ?

Elles compareront des centaines de comptes-rendus dont certains auront les mêmes « niveaux d'expertise » cochés et au verso des appréciations littérales dont la subjectivité sera un bonheur à décrypter.

Il n'y aura plus de notes pour établir un classement et décréter qui fait partie ou pas des 30% de promovables.

A l'arbitraire mécanique de la note succède donc l'arbitraire subjectif de l'autorité académique qui sera doublé de batailles de chiffonniers dans les CCMA-CCMD.

Pas de clarté, pas de contrôle simple, plus d'arbitraire, moins de confiance... L'accompagnement des personnels n'est en rien l'objectif de cette réforme.

Textes réglementaires :

- Décret no 2017-786 du 5 mai 2017 modifiant divers décrets portant statut particulier des personnels enseignants et d'éducation du ministère chargé de l'éducation nationale - NOR : MENH1638699D
- Décret no 2017-787 du 5 mai 2017 relatif aux nouvelles modalités d'accompagnement, d'appréciation de la valeur professionnelle et d'avancement des personnels enseignants exerçant dans un établissement d'enseignement privé sous contrat - NOR : MENF1700661D
- Arrêté du 5 mai 2017 relatif à la mise en oeuvre du rendez-vous de carrière des personnels enseignants, d'éducation et de psychologues du ministère chargé de l'éducation nationale - NOR : MENH1712641A

La grille ci-contre servira de compte-rendu du « rendez-vous de carrière »...

Au verso, l'inspecteur rédigera une appréciation de dix lignes, le chef d'établissement une autre appréciation de dix lignes. L'agent pourra notifier des observations, toujours en dix lignes. Et l'autorité académique établira une appréciation finale.

Chacun peut juger de la légitimité des critères d'évaluation. La pédagogie et les savoirs reculent. La confusion règne (mélanger l'utilisation du langage par le prof et la maîtrise de la langue par les élèves...). Les obligations supplémentaires sont renforcées (lien avec les partenaires, orientation de l'élève, développement professionnelle). Et qui peut être juge de notre éthique ?

Le poids du chef d'établissement augmente. Il participe à 6 critères sur 11, alors que la note administrative qu'il attribuait avant ne comptait que pour 40% de la note totale dans l'ancien système.



Classe exceptionnelle : 90% d'exclus

Nous ne développons pas ici les modalités d'accès à la classe exceptionnelle dont 90% d'entre nous seront exclus.

Il s'agit d'une aggravation de l'élitisme dans notre profession visant à renforcer l'individualisation des carrières, la promotion de quelques uns au détriment du progrès pour tous.

Pour la CGT, l'évaluation doit porter sur les métiers d'enseignant et de documentaliste et pas sur des critères de management, de communication et d'implication dans les projets du chef d'établissement.

Les chefs d'établissement ne doivent pas participer à l'évaluation des agents de droit public que nous sommes, car ils relèvent d'une autorité privée : l'enseignement catholique.