



Réforme de l'évaluation : le passage en force s'organise
Nouveaux projets de textes pour le CTM du 8 mars qui a été boycotté.

Décryptage du dispositif

Ce qui est maintenu	Ce qui change	Avis du SE-Unsa
<p>Le fondement idéologique</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ce n'est pas du tout une réforme pour faire progresser les conditions d'évaluation de personnels, mais bien une gestion managériale : primauté du rôle du supérieur hiérarchique direct dans la gestion de carrière : liaison directe entre évaluation et avancement - Affaiblissement du rôle des corps d'inspection dans le 2nd degré - l'utilisation de 4 items du référentiel de compétences et de l'autoévaluation ne sert que de prétexte pour faire passer le plus important : la mise en concurrence des enseignants entre eux, l'assujettissement au supérieur hiérarchique direct ; individualisation des carrières, ralentissement de la carrière pour la majorité, nouvelle perte du pouvoir d'achat - 	<p>Le processus s'accélère à la veille des présidentielles</p> <ul style="list-style-type: none"> - De nouveaux projets de texte sont ajoutés in –extremis à l'ordre du jour du CTM du 8mars, (procédure d'urgence prévue dans le règlement intérieur !) <p>Le dispositif est aggravé</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le ministère introduit une nouvelle donne : la « majoration d'ancienneté », donc l'allongement de la durée dans l'échelon, pour ceux qui seront jugés « insuffisants » - Les grilles d'avancement d'échelon sont modifiées seulement pour la classe normale de chaque corps ! Pas de réduction ou de majoration d'ancienneté pour les HC. - le système actuel d'avancement est supprimé : <ul style="list-style-type: none"> * 30% grand choix * 50% choix * 20% ancienneté <p>et le recteur n'a plus de proportions imposées pour les réductions ou majorations d'ancienneté</p>	<p>On est bien dans le domaine du règlement de compte avec les enseignants et les syndicats (qui a stigmatisé les corps intermédiaires ?)! Rappelons :</p> <ul style="list-style-type: none"> -qu'un décret paru au JO du 30 décembre reporte l'application des textes sur l'évaluation des fonctionnaires à 2013, - qu'il n'ya eu aucun réel dialogue social au ministère de l'éducation nationale sur ce sujet alors que cela concerne près d'1 million de fonctionnaires - Les personnels et les syndicats sont arc-boutés contre la tentative de division en négociant avec un syndicat a avorté, <p>Mais peu importe pour le gouvernement, le ministre, la DGRH.. Cette réforme de l'évaluation doit passer à tout prix avant les présidentielles !</p> <p>Les premiers projets ont été rejetés, et bien le ministère en rajoute et « punit » !</p> <p>Ce système certes imparfait avait au moins le mérite d'être connu et de permettre aux collègues d'avoir des repères pour le déroulement de leur carrière.. Dorénavant avec un tel dispositif, il n'ya plus de visibilité.</p> <p>Dans le contexte de blocage des salaires, c'est un nouveau coup qui est porté contre les enseignants.</p>

Le dispositif :

- Entretien professionnel tous les trois ans

Objectifs : identiques

La date de l'entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct

Le compte rendu mentionne l'appréciation globale :

- en lien avec les 4 critères pris dans le référentiel de compétences pour ceux qui assurent un service d'enseignement
- sur les résultats, objectifs, la manière de servir, etc pour ceux qui ne remplissent pas une fonction d'enseignement, d'éducation ou d'orientation

Le compte rendu est communiqué à l'agent dans les 10 jours.

Il peut demander à y apposer des observations

En cas de désaccord, une mention est ajoutée au compte rendu

Il peut saisir la CAP.

Auto-évaluation

L'entretien s'appuie sur le résultat de l'auto-évaluation

Le ministère a choisi et « aménagé » 4 items sur les 10 présents dans le référentiel de compétence

C'est sur cette base que l'agent aura à s'évaluer Par rapport à sa capacité à faire progresser :

- chaque élève dans le respect des programmes et des politiques éducatives
- les compétences dans la discipline ou les domaines d'apprentissage

- Un calendrier spécifique de mise en œuvre du dispositif pour chaque corps et grade :

Corps/grades	Mise en place du dispositif A partir de : :	1ère évaluation et entretien entre
Certifiés (HC) PLP (CN) CPE	Sept 2012	2012- 2015
Certifiés (CN) AE Instits et PE	Sept 2013	2013-2016
Agrégés ; PLP(HC) PEPS, CE-EPS PEGC	Sept 2014	2014-2017

- Le supérieur hiérarchique direct ne peut plus déléguer l'entretien à autre fonctionnaire

- l'arrêté précise les appréciations à donner :
Pour ceux qui assurent un service d'enseignement le supérieur hiérarchique a le choix entre
« mise en œuvre exceptionnelle des compétences requises »
« Mise en œuvre remarquable... »
« mise en œuvre satisfaisante... »
« mise en œuvre insuffisante... »

- à noter que :
- les HC ne sont concernés que par l'évaluation et l'entretien (pas de réduction ou de majoration d'ancienneté).

- les « chaires sup » ont été enlevés du dispositif d'évaluation

- nous avons souligné la possibilité de contester au plan juridique l'évaluation d'un agent par un membre du même corps

<ul style="list-style-type: none"> - le travail en équipe, les compétences interdisciplinaires et les projets de l'école ou de l'établissement - la qualité du climat scolaire en interne et en externe <p>Pour ceux qui n'assurent pas un service d'enseignement, d'éducation ou d'orientation, l'évaluation porte entre autres sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les résultats professionnels obtenus.... - Les objectifs assignés pour les 2 années à venir et les perspectives d'amélioration... - La manière de servir 	<p>Pour ceux qui n'assurent pas un service d'enseignement, d'éducation ou d'orientation, les appréciations sont plus directes (exceptionnel, remarquable, satisfaisant, insuffisant)</p> <p>L'arrêté précise la mission des corps d'inspection</p> <p>Ils sont chargés d'élaborer et valider le processus d'auto évaluation et de vérifier les compétences disciplinaires et didactiques</p> <p>Cette validation est systématique pour le 1^{er} entretien ; ensuite c'est à la demande des enseignants. L'arrêté précise que les corps d'inspection interviennent dans les moments clés du parcours de l'enseignant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - titularisation - affectation en classe prépa ou STS - promotions de corps <p>et les situations d'insuffisance signalées</p> <p>Le supérieur hiérarchique ne précise plus sa proposition de réduction d'ancienneté. C'est le recteur.</p> <p>256 mois /an pour 100 agents à répartir entre réductions d'ancienneté et majorations d'ancienneté</p>	<p>Même s'il y a ajout dans le texte, rien ne change sur le fond.</p> <p>L'affaiblissement du rôle des corps d'inspection dans le 2nd degré est confirmé.</p> <p>A noter la conception du ministère sur les grands moments de la carrière</p> <p>Dans le 1^{er} degré, l'entretien et l'évaluation pourront avoir lieu à distance de l'école (au bureau de l'IEN, en dehors des heures de classe...) et donc en dehors de tout regard sur la pratique du métier, sauf demande de l'enseignant.</p> <p>Il n'ya pas d'indication complémentaire sur l'utilisation de ces mois. Le recteur fait ce qu'il veut</p>
---	---	--

Conséquences sur l'avancement : Réduction et majoration d'ancienneté	Nouvelles possibilités :		La punition !
	Avancement rapide +	5 mois de réduction d'ancienneté dans l'échelon	Le MEN ne l'a pas inventée car c'est dans le texte de juillet 2010, mais ce n'était pas prévu dans les précédents projets
	Avancement rapide +	2 mois de réduction d'ancienneté dans l'échelon	
	Rien	Application de la durée moyenne dans l'échelon	C'est la prime au recrutement par concours
	Avancement ralenti	Majoration d'ancienneté dans l'échelon par rapport à la durée moyenne	
<p>En cas d'égalité de la « valeur professionnelles », le recteur départage par rapport à l'ancienneté dans le corps</p> <p>La majoration d'ancienneté ne sera appliquée qu'après le 2^{ème} entretien insuffisant</p>			