

SPÉCIAL
2ND DEGRÉ

Les raisons de la grève du 15 décembre

évaluation des enseignants

À travers deux projets de textes, le ministère envisage de lier de nouvelles modalités d'évaluation à un nouveau système d'avancement. Les enseignants y ont tout à perdre : liberté pédagogique et pouvoir d'achat.



Nous avons obtenu un premier recul sur le gel des promotions jusqu'en 2015. Continuons de nous mobiliser ! Le SE-Unsa appelle tous les personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation à faire grève massivement le 15 décembre dans le cadre de l'appel intersyndical 1^{er}-2nd degré.

Signez et faites signer la pétition intersyndicale
<http://retraitduprojetevaluation.net>
qui a déjà recueilli plus de 40 000 signatures.

Je signe l'appel

L'ÉCOLE N'EST PAS UNE ENTREPRISE

- Ce projet relève d'une conception de l'École calquée sur le modèle de l'entreprise : une école concurrentielle avec des enseignants assujettis, mis en concurrence entre eux.
- Oui la réussite de tous les élèves doit être un objectif pour la Nation. Mais faire du chiffre n'a pas de sens tant la diversité des publics et des territoires est grande. Qui plus est, dans un contexte politique et budgétaire de dégradation organisée de notre système éducatif.

HALTE À LA GESTION MANAGÉRIALE DES ENSEIGNANTS

Les modalités de management des personnels qui sont proposées n'ont pas leur place à l'École. Par ailleurs, la notion de déroulement de carrière est fortement mise à mal alors que c'est le fondement de la Fonction publique.

LES PERSPECTIVES DE CARRIÈRE, LA RÉMUNÉRATION SONT SÉRIEUSEMENT RABOTÉES

Le nouveau modèle d'avancement, qui découlera uniquement de l'évaluation, se fonde sur une carrière moins avantageuse que le dispositif actuel. Les économies budgétaires se feraient ainsi sur le dos des enseignants. Alors que le dernier rapport de l'OCDE pointe la faiblesse des rémunérations des enseignants français, ce projet constitue une véritable provocation.

Mon choix c'est l'Unsa !



ÉVALUATION

Aujourd'hui

Les enseignants du 2nd degré (sauf les CPE) ont deux notes :

- une note administrative fixée tous les ans par le chef d'établissement
- une note pédagogique fixée par l'inspecteur suite à l'inspection.

Cette double évaluation a pour but de prendre en compte les différentes facettes du métier d'enseignant.



Ce dispositif n'est pas satisfaisant : iniquités entre les disciplines et entre les établissements, opacité des critères, irrégularité du rythme des inspections, système infantilisant...

Les enseignants déplorent une très grande subjectivité de l'évaluation et par conséquent de la note.

Demain

- Une évaluation qui prenne en compte les aspects pédagogiques et administratifs par les regards croisés des chefs d'établissements et des inspecteurs.
- la création d'un corps d'inspection propre à chaque catégorie non encore dotée (CPE, enseignant-documentaliste...)
- des critères de notation nationaux connus de tous sur la base du référentiel de compétences du métier d'enseignant.

Nos propositions

- On passe de la double notation à l'évaluation globale, pédagogique et administrative, par le seul chef d'établissement.
- Les enseignants ne subissent plus d'inspection dans la classe mais remplissent un questionnaire d'autoévaluation.
 - Tous les 3 ans, le chef d'établissement reçoit chaque collègue pour un «entretien professionnel». Il doit permettre de dresser un bilan et le cas échéant déboucher sur une formation continue ou du tutorat.
 - Le chef d'établissement établit un rapport qui est adressé à l'intéressé.La note disparaît. Ne reste plus qu'une «appréciation de la valeur professionnelle»



Le «référentiel national d'évaluation» manque de précisions. Comment l'acte professionnel va-t-il être pris en compte ? Les modalités de l'autoévaluation sont pour le moment inconnues.

AVANCEMENT

Aujourd'hui

- L'avancement d'échelon repose sur une note globale sur 100, obtenue par l'addition de la note pédagogique sur 60 et de la note administrative sur 40.
- Selon leur barème, les enseignants sont classés et obtiennent alors une promotion au grand choix ou au choix.



Le système actuel est critiquable mais il a le mérite d'être clair et transparent donc protecteur pour les enseignants. Il préserve de l'arbitraire et assure une visibilité sur le déroulement de carrière.

Demain



Ce nouveau dispositif d'avancement est arbitraire et injuste car entièrement soumis à l'appréciation du supérieur hiérarchique, qui a en son seul pouvoir l'avancement de chaque collègue. Rien n'empêche une carrière entière au rythme le plus lent, l'ancienneté.

- Toute promotion dépendra exclusivement de «l'appréciation de la valeur professionnelle» portée par le chef d'établissement.
- Il n'y a plus qu'un rythme unique d'avancement : l'ancienneté. Des réductions d'ancienneté seront attribuées à quelques-uns, sur proposition du chef d'établissement.
- Seuls les enseignants proposés par le chef d'établissement et validés par

le Recteur bénéficieront d'une accélération de carrière.

- Les promotions seront examinées tous les 3 ans après l'entretien professionnel. Le bonus d'ancienneté sera de 15 mois pour les plus «méritants et performants» et de 6 mois pour les «un peu moins méritants et performants».
- Pour les autres, rien !



- Assurer la prise en compte de toutes les composantes du métier.
- Exclure de l'avancement toute forme de « mérite » ou de « performance » basés sur les éléments subjectifs.

Nos propositions

- La mise en place de correctifs pour ne pas pénaliser les collègues qui souffrent de retards d'inspections.

PROJET MINISTÉRIEL :

UNE MACHINE
À PERDRE GROS !

CE DISPOSITIF MODIFIE RADICALEMENT l'évaluation des enseignants du 2nd degré, des CPE et des COP. Mais c'est aussi une véritable machine à perdre du pouvoir d'achat.

Avec le nouveau système, au rythme d'avancement le plus rapide, il faudra deux années de plus pour atteindre le 11^{ème} échelon de la classe normale.

On assiste donc à un véritable ralentissement de la progression de carrière.

*On assiste à un véritable
ralentissement de carrière*

LES RÉDUCTIONS D'ANCIENNETÉ que les chefs d'établissements pourront accorder reposeront sur un contingent fixe.

Il n'existe aucune garantie de répartition de ces «bonifications» entre les différents échelons. Tous les collègues, classe normale et hors-classe, se retrouveront en concurrence pour bénéficier des «accéléra-tions». La promotion de quelques-uns sera financée au détriment du plus grand nombre.



Les enseignants qui sont aujourd'hui motivés se sentiront contraints et manipulés par le dispositif et perdront de leur motivation.

Patrice ROUSSEL, directeur du centre de recherche en management de l'université Toulouse-I

La disparition de l'inspection scellera l'entrée de nos écoles, nos collèges, nos lycées dans le monde de la concurrence sans cesse renouvelée, de l'écrasement de l'individu par les forces du marché...

Jean MOUSSA, IGEN honoraire

Quant à l'évaluation à partir des progrès des élèves, ça n'a ni queue ni tête.

*Philippe TOURNIER,
secrétaire général du SnpDEN-Unsa*

Le contenu des textes sur l'évaluation des enseignants est inacceptable. Ces documents montrent une inculture du système éducatif et récusent tout ce qui compose la nature professionnelle de l'enseignant.

Roger KEIME, secrétaire général du Snia-IPR

Un autre point noir c'est la nouvelle grille d'avancement qui ramène la quasi totalité des enseignants au rythme de l'ancienneté actuelle.

*Patrick ROUMAGNAC,
secrétaire général du Si.ÉN-Unsa*