

Nouvelles modalités d'évaluation des enseignant-e-s

«Rendez-vous de carrière» : des modalités inacceptables

Les enseignant-e-s du premier et du second degré subissent actuellement leurs premiers «rendez-vous de carrière». Ces nouvelles modalités d'évaluation des enseignant-e-s sont la déclinaison dans l'éducation nationale du PPCR, «Parcours professionnels, carrières et rémunération». Précisons que l'Union syndicale Solidaires (à laquelle appartient SUD Éducation) avait dès le départ dénoncé cette réforme et voté contre en septembre 2015, à l'inverse notamment de la FSU, de l'UNSA et de la CFDT, qui ont voté pour. Les nouvelles modalités d'évaluation nous prouvent que nous avons raison.

Qui est concerné-e ?

Quelques petits rappels si besoin. Trois rendez-vous de carrière sont prévus. Au 6e et au 8e échelon, les personnels peuvent bénéficier du gain d'un an dans la durée de l'échelon. Au 9e échelon, les personnels peuvent obtenir un passage anticipé à la hors-classe. Les personnels concernés sont les enseignant-e-s du premier comme du second degré, les professeur-e-s documentalistes, les CPE, les PsyEN, les DCIO.

Quel calendrier ?

Le déroulement est fixé par l'arrêté du 5 mai 2017. Il fixe le calendrier suivant pour chaque rendez-vous de carrière. Tout d'abord, le personnel concerné est informé sur sa messagerie professionnelle qu'il va faire l'objet d'un rendez-vous de carrière avant les vacances d'été. Ensuite, il est informé de la date de son rendez-vous de carrière, toujours sur sa messagerie professionnelle, au plus tard un mois avant l'inspection. Dans le cas d'un deuxième entretien (voir ci-dessous), celui-ci a lieu au plus tard six semaines après le premier. Le compte-rendu est notifié au personnel qui peut formuler ses observations dans un délai de 3 semaines après réception : c'est très important de le faire en vue de la suite du processus. Enfin, l'appréciation finale est signifiée 2 semaines après la rentrée scolaire suivante. Elle peut être contestée lors de la CAPA de notation qui a lieu dans le courant de l'automne. Contactez nos commissaires paritaires !

Qui conduit le rendez-vous de carrière ?

Pour les professeur-e-s des écoles, il s'agit d'une inspection suivie d'un entretien avec l'IEN. Pour les enseignant-e-s du second degré, professeur-e-s documentalistes et CPE, il s'agit d'une inspection suivie d'un entretien avec l'IPR, puis d'un entretien avec le chef d'établissement, nouveauté particulièrement scandaleuse. Pour les PsyEN exerçant en CIO, il s'agit d'un entretien avec l'IEN-IO puis d'un entretien avec le DCIO. Pour les PsyEN exerçant en école, il s'agit d'un entretien avec l'inspecteur-trice de circonscription. Dans tous les autres cas de figure (détachement, etc.), il s'agit d'un entretien avec le supérieur hiérarchique direct.

L'avis de SUD

Pour SUD Éducation, l'inspection conduite uniquement par l'inspecteur-trice n'est pas la panacée, et les pressions qu'elle engendrait étaient déjà inacceptables. Mais là, un cap est franchi avec l'entretien conduit par le chef d'établissement dans le second degré. L'avancement de carrière dépend maintenant autant du chef d'établissement que de l'inspecteur-trice. Il s'agit d'un renforcement sans précédent et inacceptable du poids de la hiérarchie locale sur les enseignant-e-s du second degré, CPE et professeur-e-s documentalistes.

Le déroulement des entretiens

Le ministère conseille aux personnels de préparer en amont leur entretien, à l'aide d'un «document de référence de l'entretien». Ce document de référence comprend plusieurs encadrés à remplir. Le premier concerne «L'agent dans son environnement professionnel propre (la classe, le CDI, la vie scolaire, le CIO)» : il s'agit, par exemple pour les enseignant-e-s, de mettre en avant ses pratiques pédagogiques. Le second concerne «L'agent inscrit dans une dimension collective» : il s'agit de mettre en avant sa contribution à «la vie de l'école/établissement». Enfin, le troisième concerne «L'agent et son engagement dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel».

Les résultats du «rendez-vous de carrière»

Suite aux entretiens, inspecteurs et/ou chefs d'établissement remplissent un compte-rendu du rendez-vous de carrière, défini par arrêté ministériel. Ils-elles doivent cocher quatre appréciations possibles pour les différents critères - «à consolider», «satisfaisant», «très satisfaisant» et «excellent» - puis remplir une appréciation littérale. Enfin, sur décision de la rectrice, 30% des promouvables à l'accélération de carrière bénéficient du gain d'un an sur la durée de l'échelon. **Le résultat, connu en septembre, du rendez-vous de carrière, peut être contesté : pensez à contacter nos commissaires paritaires à l'adresse : commissaires.paritaires@sudeduccreteil.org.**

Les représentant-e-s de SUD Éducation Créteil interviennent

En groupe de travail de préparation des modalités d'application de PPCR, le rectorat a présenté aux organisations syndicales du second degré les nouvelles modalités d'évaluation. SUD Éducation Créteil est la seule organisation syndicale à avoir rappelé non seulement son opposition à la réforme de l'évaluation, mais aussi sa revendication d'une déconnexion de l'inspection et de l'avancement de carrière.

SUD Éducation Créteil a en outre fortement revendiqué certaines choses :

-Égalité homme-femme - SUD Éducation Créteil a revendiqué l'obligation du respect, au sein des groupes de personnels promus, de la proportionnalité homme/femme du contingent de promuable par discipline : par exemple, s'il y a 70% de femmes parmi le contingent de promuable à l'accélération de carrière à l'échelon 6 en lettres modernes, il doit y avoir 70% de femmes au sein des promues de ce contingent. Le rectorat s'est engagé à mettre cela en place.

-Égalité de traitement entre personnels - SUD Éducation Créteil a approuvé le maintien du quota de 30% de promu-e-s par discipline. L'objectif est d'éviter que les collègues de telle discipline dans laquelle les IPR sont particulièrement sadiques soient désavantagé-e-s.

-Face aux pressions des chefs d'établissements - SUD Éducation Créteil a fortement dénoncé l'évaluation par les chefs d'établissement. SUD a proposé que les personnels subissant des pressions hiérarchiques au quotidien puissent, par le biais de leurs syndicats, obtenir du rectorat que l'entretien soit conduit par quelqu'un-e d'autre.

-Sur le refus d'inspection - SUD Éducation Créteil a évoqué le fait que des personnels souhaitent refuser le «rendez-vous de carrière» : le rectorat a indiqué aux syndicats du second degré que cela n'aurait aucune conséquence si ce n'est l'avancement à l'ancienneté. SUD Éducation Créteil soutient toutes et tous les collègues souhaitant refuser l'inspection.

L'avis de SUD

Pour SUD Éducation, cette démarche d'auto-évaluation est une innovation managériale qui n'a pas sa place dans le service public d'éducation. Elle a pour objectif d'inciter les personnels à se plier aux exigences de la hiérarchie et à mettre en avant leur capacité à s'adapter à ces exigences. Il s'agit enfin d'un exercice humiliant d'auto-flagellation, les personnels devant nécessairement mettre en avant leurs erreurs et les façons d'y remédier ! Il s'agit d'une nouvelle modalité pernicieuse de la mise au pas des enseignant-e-s. Enfin, cet exercice d'autocritique n'est pas obligatoire, mais ne pas s'y livrer sera certainement rédhibitoire.

L'avis de SUD

Pour SUD Éducation, certains critères attendus sont parfaitement contestables : en particulier, les critères évalués par les chefs d'établissement empiètent largement sur le terrain pédagogique («installer et maintenir un climat propice aux apprentissages»). Enfin, déterminer par avance un quota de 30% de promu-e-s est la garantie d'inégalité dans l'accès aux accélérations de carrière.