

Évaluation des enseignants : deux projets d'arrêté et de décret confieraient la responsabilité au « supérieur hiérarchique direct »

Les explications, ci-dessous, et l'avis du SNUipp-FSU67 en bas du document.

Un projet d'arrêté et un projet de décret, révélés mardi 15 novembre 2011, modifieraient le système de l'appréciation de la valeur professionnelle des enseignants « par la mise en oeuvre d'un entretien professionnel et des modalités d'avancement d'échelon par l'introduction d'un mécanisme de réductions d'ancienneté ». Selon le projet de décret, « cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct [le chef d'établissement ou son adjoint dans le second degré et l'IEN dans le premier degré] et donne lieu à un compte-rendu susceptible de faire l'objet de voies de recours adaptées aux spécificités du système éducatif. »

Le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative souhaite faire évoluer les critères d'appréciation de la valeur professionnelle des enseignants . La DGRH a lancé à ce titre une consultation des personnels dont les résultats devaient « servir de base aux discussions qui vont s'ouvrir entre le ministère et les organisations syndicales » .

Les dispositions du projet d'arrêté « s'appliquent à compter du 1er septembre 2012 concernant le début du processus d'évaluation et le 1er janvier 2015 pour les entretiens professionnels » et le décret entrerait en vigueur le 1er septembre 2012.

UN ENTRETIEN TOUS LES TROIS ANS ET PROCESSUS D'AUTO-ÉVALUATION

Selon le projet d'arrêté, l'entretien a lieu tous les trois ans. Il « est l'aboutissement du dispositif d'appréciation de la valeur professionnelle des agents qui peut comprendre également un processus d'auto-évaluation ». Il porte sur « l'analyse des résultats du processus d'auto-évaluation ainsi que du traitement des éventuelles divergences », sur le « positionnement de l'agent sur chacun des critères retenus au titre de l'évaluation et de l'auto évaluation et enfin sur la construction avec l'enseignant « d'une évaluation formative qui permette d'identifier les mesures d'accompagnement, d'aide ou de progrès souhaitables ». « Il s'agit notamment du besoin en tutorat, de formation ou des perspectives d'évolution professionnelle. »

Le processus d'évaluation « est engagé par une démarche d'auto-évaluation qui s'appuie principalement sur les compétences définies à l'annexe de l'arrêté du 12 mai 2010 portant définition des compétences à acquérir par les professeurs, documentalistes et conseillers principaux d'éducation ». « Il s'agit notamment pour l'agent d'évaluer sa capacité à faire progresser : chaque élève ; les compétences dans sa discipline ou ses domaines d'apprentissage ; sa pratique professionnelle dans l'action collective de l'école ou de l'établissement, en lien avec les parents d'élève et les partenaires. Cette action se situe conformément aux orientations validées par les instances de l'école ou de l'établissement par la mise en place notamment de projets pédagogiques transversaux et pluridisciplinaires assurant la cohérence d'un enseignement collectif ; la qualité du cadre de travail afin qu'il soit propice aux apprentissages et au partage des valeurs de la République, notamment le respect mutuel et l'égalité entre tous les élèves. »

Le texte précise que ces critères peuvent « être adaptés selon les fonctions attribuées à l'agent, notamment si celui-ci s'est vu confier des missions particulières » et que « la méthode et les résultats de l'auto évaluation sont validés par les corps d'inspection ». « L'appréciation du positionnement de l'agent au regard des critères décrits à l'article 5 est réalisée par le supérieur hiérarchique au regard, d'une part, de l'analyse des résultats de l'auto évaluation et, d'autre part, de l'examen de la manière de servir de l'agent. » L'entretien professionnel « fait l'objet d'un compte rendu établi par le supérieur hiérarchique ou le fonctionnaire désigné par le recteur d'académie ». « Le compte rendu est complété des éléments issus du processus d'auto-évaluation et des dispositifs permettant d'évaluer le positionnement de l'agent. À la demande de l'agent, le compte rendu peut également rapporter des échanges portant sur des sujets généraux relatifs à l'agent. »

INCIDENCES SUR LA CARRIÈRE

Le compte rendu d'entretien « mentionne la réduction d'ancienneté proposée par le supérieur hiérarchique ». Le projet de décret indique que « les grilles d'avancement d'échelon des différents corps concernés sont modifiées ». « À cette fin, les cadences d'avancement existantes (au grand choix, au choix, à l'ancienneté) sont remplacées par un rythme unique. L'avancement accéléré est organisé par l'attribution aux agents de mois de réductions d'ancienneté. Cette allocation est modulée en fonction des résultats de l'évaluation. »

« La répartition des réductions d'ancienneté s'effectue sur une base annuelle de deux cent cinquante mois pour cent agents du corps » et dans la limite de cinq mois de réductions d'ancienneté pour 30 % de l'effectif du corps et de deux mois de réductions d'ancienneté pour 50 % de l'effectif du corps. La durée de temps passé dans chacun des échelons des différents corps est détaillé dans le projet de décret. « Compte tenu de la structure particulière des grilles d'avancement des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation, des modalités particulières de conservation du bénéfice des réductions d'ancienneté entre les différents échelons sont prévues », précise ce texte.

CAS PARTICULIERS

Le projet d'arrêté signale que « dans toutes les situations où l'agent ne remplit pas de fonctions d'enseignement », l'entretien professionnel porte sur d'autres critères. Parmi ceux-ci, sont pris en compte : « les résultats professionnels obtenus par l'agent au regard des objectifs qui lui ont été assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ; les objectifs assignés pour les trois années à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des perspectives d'évolution des conditions d'organisation et de fonctionnement du service ; la manière de servir de l'agent ; les acquis de l'expérience professionnelle de l'agent ; le cas échéant, la manière dont l'agent exerce les fonctions d'encadrement qui lui sont confiées ; les besoins de formation de l'agent eu égard notamment aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ; les perspectives d'évolution professionnelle de l'agent en termes de carrière et de mobilité. »

Les agents en congés maladie ou de maternité « font l'objet d'une appréciation de leur valeur professionnelle, par correspondance le cas échéant ». Les agents à temps partiel sont évalués « dans les mêmes conditions que s'il occupait ses fonctions à temps plein ». « L'agent dont le service est partagé entre plusieurs établissements fait l'objet d'un entretien d'évaluation réalisé par le supérieur hiérarchique de l'établissement d'affectation principale. Le supérieur hiérarchique recueille l'avis des autres chefs d'établissement le cas échéant. » L'agent en situation de titulaire sur zone de remplacement « est évalué par le chef d'établissement de rattachement administratif ». Mais celui-ci « recueille l'avis des autres chefs d'établissement où l'agent a exercé ». « Les agents en position de détachement font l'objet d'une appréciation de leur valeur professionnelle par le biais d'un rapport établi par le supérieur hiérarchique direct de l'administration d'accueil » et les agents en position d'affectation, de détachement ou de mise à disposition « bien que relevant d'un corps à gestion déconcentrée, sont gérés par le ministre bénéficient des mêmes dispositions en matière d'avancement d'échelon ».

L'avis du SNUipp-FSU67

La carrière des professeurs des écoles est « recalibrée ». Une seule durée d'échelon est conservée : l'ancienneté.

Le principe qui prévaut est que l'entretien de carrière est assorti d'une petite carotte pour les enseignants. En effet, l'IEN peut proposer « une réduction d'ancienneté », raccourcissement de carrière pour les personnels.

Ce raccourcissement peut être de 5 mois tous les 3 ans (durée prévue entre chaque entretien) pour 30 % du corps (ce qui correspond à ce qui était le grand choix).

Cela entraînerait un **allongement de carrière pour les personnels promus le plus rapidement** : passage de 18 ans, dans le système actuel, à 26 ans et 8 mois dans le projet de décret, soit 8 ans et 8 mois de plus.

50% de personnels peuvent obtenir un raccourcissement de 2 mois tous les 3 ans (à chaque entretien de carrière), ce qui pourrait correspondre au choix.

Cela entraînerait un **allongement de carrière pour les personnels promus au rythme moyen** de 26 ans dans le système actuel à 28 ans et 4 mois dans le projet de décret, soit 2 ans et 4 mois de plus.

Cela n'entraînerait pas de modification pour une carrière à l'ancienneté : il faudrait 30 ans pour atteindre le 11ème échelon.

Le projet ne prévoit, pour la **période 2012-2015**, aucune procédure d'avancement d'échelon autre que l'**avancement au rythme le plus défavorable** : l'ancienneté.

Non content de sacrifier leur métier, le ministère veut aussi rogner, encore plus, le pouvoir d'achat des enseignants.

C'est une économie énorme pour le gouvernement. En rallongeant la durée d'avancement, le ministère prive les personnels de la source principale d'augmentation de salaire (en particulier avec le gel du point d'indice).

C'est une attaque extrêmement importante contre notre pouvoir d'achat !!!