

Nouvelle évaluation pro: un pas en avant, deux pas en arrière !

À partir de la rentrée 2017, une nouvelle évaluation professionnelle concernant les enseignant-e-s, les CPE, et les PsyEn entre en application. Elle est mise en place dans le cadre du PPCR, instaurant des « rendez-vous de carrière » qui conditionneront notre avancement. Malgré les effets d'annonces et l'enthousiasme de certains organisations syndicales, ce système demeure très infantilisant, injuste et introduit des nouveautés qui laissent une place très importantes aux chefs d'établissements. En somme la note à payer pour quelques avancées cosmétiques risque au final d'être salée.

« Rendez-vous de carrière »

Désormais, chaque collègue enseignant sera reçu dans le cadre de ce que le ministère nomme les « rendez-vous de carrière ». Ces rendez-vous auront lieu 4 fois à des instants fixes de nos parcours professionnels mais seuls les trois premiers donneront lieu à des évaluations contrairement au système précédent dans lequel les inspections pouvaient intervenir de manière très aléatoire d'un collègue à l'autre, d'une discipline à l'autre.

- > **Premier rendez-vous** : passage de l'échelon 6 à l'échelon 7
- > **Second rendez-vous** : passage de l'échelon 8 à l'échelon 9
- > **Troisième rendez-vous** : au moment du passage à la hors-classe

▶ Enfin un **4e rendez-vous**, qui ne donnera pas lieu à une évaluation permettra, à 10 % d'entre nous d'accéder à une « classe exceptionnelle » nouvellement créée.

Déroulement et évaluation

Chacun de ces moments d'évaluation se déroulera de la même façon :

- > **Une inspection suivie d'un entretien avec l'IPR comme dans le système précédent.**
- > **Un entretien avec le chef d'établissement.**

L'entretien avec le chef d'établissement pourra intervenir dans une période de 6 semaines après votre inspection. Inspecteurs et chefs d'établissements nous évalueront à partir d'une grille nationale établie sur la base du référentiel de compétence de 2013 et comportant 11 items aux intitulés plus ou moins vagues (5 items pour l'IPR, 3 pour le chef d'établissement et 3 autres évalués conjointement). Pour chacun de ces items, il nous sera alors attribué un niveau de maîtrise, parmi 4 possibilités, allant de la mention « à consolider » à celle d' « excellent ». Le tout sera regroupé dans un compte rendu d'évaluation qui comportera également deux appréciations littérales de 10 lignes pour chacun des évaluateurs.

Conséquences de l'évaluation

En fonction des résultats de votre évaluation, vous pourrez bénéficier d'un avancement accéléré... mais dans la limite des places disponibles ! En effet seulement 30 % des personnels évalués pourront prétendre à bénéficier de cette mesure. Les 70 % restants avanceront au même rythme. Contrairement à la précédente version il n'existe désormais plus que deux rythmes d'avancement. Mais, dans le principe, le système reste identique avec un avancement couplé à l'évaluation sur la base de quotas. Il demeure foncièrement injuste. **Les 30 % les mieux notés avanceront à l'échelon suivant (7 ou 9) un an avant les autres.**

- ▶ **Décret n° 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
- ▶ **Arrêté du 5 mai 2017** relatif à la mise en œuvre du rendez-vous de carrière des personnels enseignants, d'éducation et de psychologues du ministère chargé de l'éducation nationale

Un pouvoir accru des chefs d'établissement

Le plus gros problème de cette nouvelle évaluation réside, selon nous, dans le pouvoir accru confié aux chefs d'établissements sur nos avancements de carrière et nos pratiques professionnelles. Ceux-ci vont avoir à évaluer des compétences aux contours flous mais qui s'immiscent sournoisement dans la sphère pédagogique.

Auparavant, à travers la note administrative, le chef d'établissement évaluait majoritairement des aspects plutôt « objectifs » comme l'assiduité ou la ponctualité. Seule l'évaluation de notre « rayonnement » (sic) lui donnait une marge de manœuvre. Aujourd'hui celui-ci va pouvoir évaluer si nous sommes capables de « travailler en équipe », d' « installer et de maintenir un climat propice aux apprentissages » ou encore si nous contribuons à « l'action de la communauté éducative ». À cela devra s'ajouter la co-évaluation de 3 autres items avec l'inspecteur.

Au delà du fait que nous estimons les chefs d'établissement parfaitement incompétents en matière d'évaluation de la pédagogie des enseignants ou de leur manière de travailler, **cette disposition renforce les équipes de direction dans le rôle de « premiers pédagogues » des établissements scolaires comme le réclament d'ailleurs leurs organisations syndicales.** A n'en pas douter nombreux seront les chefs à abuser de leurs nouveaux kits de petits managers pour imposer leurs vues sur nos pratiques pédagogiques et professionnelles et diviser les équipes. Cette mesure infantilisante amenuise un peu plus nos capacités d'actions individuelles et collectives alors dans de nombreux établissements les équipes éducatives et les directions sont en conflit. **Il faudra donc que nous nous montrions toutes et tous très vigilant-es quant à cette nouvelle forme d'évaluation, que nous construisions collectivement des stratégies pour y résister et que nous élaborions ensemble des alternatives.**

▶ Peut-on refuser un entretien de carrière ?

La question nous a souvent été posée. Légalement, comme pour les anciennes inspections, rien ne vous empêche de le refuser mais l'administration peut prendre des mesures de rétorsion à votre rencontre. **Si vous vous lancez dans un refus de restez pas isolé-e.**

Les réactions de l'administration peuvent-être variables en fonction de l'académie, de l'inspecteur/trice ou du/de la chef d'établissement : rappel à l'ordre écrit, convocation à un entretien hiérarchique accompagné d'un représentant syndical pour « recadrage », ou encore un blâme. Le blâme étant une sanction du premier groupe, il n'est pas nécessaire de réunir un conseil de discipline pour l'infliger à un enseignant, au bout de trois ans il doit être expurgé du dossier administratif.

Avec le nouveau système, la réaction de l'administration n'est pas encore connue, mais il est clair que plus nous serons en capacité de construire un rapport de force et de solidarité avec les collègues en refus d'inspection, moins l'administration sera encline à sanctionner.