

ÉVALUATION : UN CADRAGE DES ÉVALUA

Le ministère a présenté au CTM du 22 mars l'arrêté cadrant l'évaluation des personnels d'enseignement, d'éducation et de psychologie. Cet arrêté précise le déroulement des rendez-vous de carrière et contient les différents modèles de grilles de compte rendu d'évaluation qui s'appliqueront aux personnels. Le ministère a décidé,

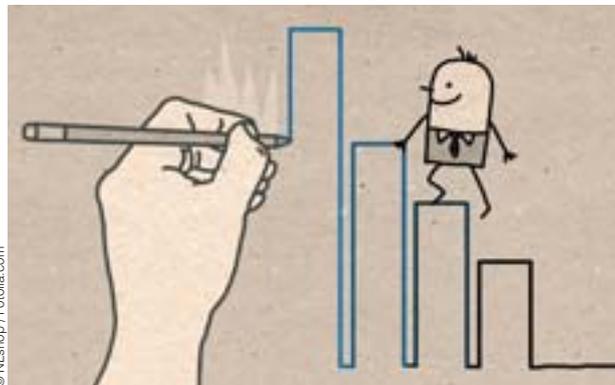
Cet arrêté cadre les rendez-vous de carrière en détaillant les dispositions du décret statutaire. Ainsi, il est précisé que les per-

sonnels seront informés, avant la fin de l'année scolaire, de la programmation d'un rendez-vous de carrière l'année suivante. Un mois avant le début de celui-ci, ils recevront les modalités de ce rendez-vous : date de l'inspection et de l'entretien avec l'IPR, date de l'entretien avec le chef d'établissement ou le DCIO (obligatoirement moins de 6 semaines après l'inspection). Une première notification leur donnera 21 jours pour formuler des remarques sur le compte rendu d'évaluation préparé par les évaluateurs. L'appréciation finale du recteur (ou du

ministre) leur sera notifiée dans les quinze premiers jours de la rentrée scolaire suivante.

Procédure d'appel

Les personnels disposeront alors de 30 jours pour faire appel auprès du recteur (ou du ministre) de cet avis. Le recteur (ou le ministre) aura ensuite 30 jours pour donner une réponse individuelle (une absence de réponse vaut réponse négative). Après notification de cette réponse (ou non-réponse dans les 30 jours), les personnels disposent à nouveau de 30 jours pour faire appel de cette décision devant la CAP compétente. À l'issue de cette procédure, l'appréciation finale sera prise en compte pour prononcer en CAP les avancements d'échelon et l'accès à la hors-classe. Le SNES-FSU acte positivement que le



© MLShop / Fotolia.com

VCEU

Les représentants des personnels demandent la déconnexion totale de l'évaluation et du déroulement de la carrière, que celle-ci soit centrée sur le cœur des métiers et ait pour objet unique l'amélioration des pratiques professionnelles par l'aide et le conseil, ce que les grilles d'évaluation proposées risquent de ne pas permettre.

En attendant cela et tant qu'un lien subsiste entre l'évaluation et la progression dans la carrière, il convient que les grilles d'évaluation portées en annexe de l'arrêté puissent être traduites par un barème.

Par ailleurs, il convient aussi que soit élaborée une grille d'évaluation spécifique aux DCIO.

Vote : Pour FSU (6) ; Contre : SNALC (1) ; NPPV : CFTD (1), CGT (1), FO (2), UNSA (4)

ENSEIGNANTS

Malgré les demandes réitérées du SNES-FSU, le ministère a refusé de modifier les items du compte rendu d'évaluation des personnels enseignants tels qu'arrêtés lors de la réunion du 13 octobre dernier (www.snes.edu/Trois-moments-d-evaluation.html). Ce document clarifie et objective les attendus de l'évaluation, les unifie pour l'ensemble des disciplines et maintient l'équilibre existant entre la part de l'évaluation de l'IPR et celle du chef d'établissement (60/40).

Toutefois, le découpage de l'évaluation en items laisse croire que nos métiers pourraient être disséqués, ce qui va à l'encontre de la notion de professeurs-concepteurs qui est la réalité de notre position de cadre de l'État, et que nous défendons. La grille d'évaluation pourrait permettre aux chefs d'établissement d'interférer davantage qu'actuellement dans l'évaluation pédagogique, certains items seraient susceptibles de devenir des outils de management. Le SNES-FSU revendique une évaluation centrée sur le cœur du métier, respectueuse de la liberté pédagogique.



© J.-C. H.

HORS DE FRANCE



© DR

Les personnels « n'étant pas en situation de se faire inspecter » seront évalués par l'autorité auprès de laquelle ils sont détachés ou mis à disposition. Le MEN a choisi, pour ces personnels, d'adopter une grille spécifique complétée par le supérieur hiérarchique direct. Les items de cette grille peuvent s'appliquer aux personnels qui ont des fonctions administratives (auparavant notés sur 100), mais ils ne correspondent en rien à la situation de ceux qui exercent devant élèves (professeurs, CPE, Psy-EN). Elle crée une rupture d'équité pour ces personnels détachés dans les établissements scolaires (AEFE, MLF...) par rapport à ceux qui exercent les mêmes missions en France. Dès les premières négociations, le SNES-FSU s'est opposé à ce projet : une évaluation relevant exclusivement du chef d'établissement et sans dimension pédagogique n'est pas acceptable ! Ces personnels doivent être évalués comme leurs homologues, selon les mêmes grilles et l'équilibre entre cœur de métier et administratif doit être conservé. Arguant d'un manque de moyens pour organiser les inspections, le MEN choisit néanmoins de passer en force. Les interventions du SNES-FSU ont à ce jour contribué à la mise en place d'une grille 5 bis qui reprend les items évalués par le chef d'établissement dans les autres grilles. Son objectif est de rétablir l'équité et de sécuriser les modalités de cette évaluation. Le SNES poursuit également le dialogue directement avec la DGRH-B2-4, l'AEFE et la MLF.

TEURS POUR ÉVITER LES DÉBORDEMENTS

contre l'avis du SNES-FSU, de ne pas soumettre au vote des élus du CTM ce texte. Le SNES-FSU est cependant intervenu sur le contenu des grilles et a déposé un vœu pour porter la voix des personnels. Il poursuit son action pour obtenir des améliorations des grilles.

compte rendu d'évaluation puisse faire l'objet d'observations de la part du personnel concerné et d'un appel en CAP, la situation actuelle ne permettant aucun recours sur la note pédagogique.

Cinq modèles

Cinq modèles de comptes rendus complètent l'arrêté pour cinq catégories de personnels différentes : enseignants, professeurs documentalistes, CPE, Psy-EN, personnels exerçant hors EPLE (détachés, mis à disposition, affectés à l'université...). À l'exception du dernier modèle (grille 5), qui ne sera complété que par un seul évaluateur, ces modèles sont tous construits sur le même schéma : une partie évaluée par le seul inspecteur,

une par le seul chef d'établissement ou le DCIO et une commune aux deux évaluateurs. Chacun d'eux rédigera ensuite une appréciation littérale suivie d'éventuelles remarques du personnel évalué.

Appréciation

Le SNES-FSU considère que ces modèles de compte rendu apportent des avancées pour les personnels : maintien et extension de la double évaluation, cadrage national du déroulement de l'évaluation et faiblesse de l'impact sur le déroulé de la carrière. Toutefois, il fait le constat d'un possible renforcement des prérogatives des chefs d'établissement et des outils de management. Il a déposé un vœu, lors du CTM du

22 mars, pour rappeler sa revendication d'une déconnexion de l'évaluation et de la progression de carrière, qui seule aurait permis de transformer réellement l'évaluation en un outil permettant l'aide et le conseil aux personnels, centré sur le cœur des métiers. Cette déconnexion aurait légitimé pleinement l'accompagnement que le ministère veut mettre en place et dont le SNES-FSU craint que la réalisation ne soit sacrifiée sur l'autel des moyens. Le SNES-FSU continue d'intervenir pour obtenir des améliorations du nouveau système. Il sera vigilant quant aux premières applications du nouveau dispositif et à l'évolution de la culture professionnelle des évaluateurs. ■

CPE

Le SNES-FSU a défendu un dispositif aligné sur celui des enseignants et consacrant l'ambition de la circulaire de missions : un « CPE concepteur de son activité ».

Si la reconnaissance de la double évaluation est une avancée, le projet ministériel reste déséquilibré au profit du chef d'établissement. Pour le SNES-FSU, le nouveau dispositif d'évaluation doit poser une expertise du métier donnant, comme pour les enseignants, tout son rôle à l'IPR, en permettant un regard sur le cœur de la pratique professionnelle qui sorte le CPE du tête-à-tête avec le chef d'établissement. Par ses amendements, le SNES-FSU a milité pour redonner tout son poids à la circulaire de missions qui par ses trois domaines d'intervention reconnaît au métier sa spécificité et au CPE son autonomie. Le SNES-FSU sera dès maintenant vigilant aux côtés de la profession vis-à-vis des modalités d'application et du respect des attendus du métier. Il réaffirme la nécessité de créer une inspection issue du corps.



© Clément Martin

PSY-EN

Le MEN n'a pas tiré toutes les conséquences de la création d'un corps de psychologues !

L'évaluation des psychologues de l'Éducation nationale proposée par le MEN nécessitait l'ouverture d'un groupe de travail sur la filière hiérarchique et la représentation des questions relevant de la psychologie aux différents échelons du système éducatif.

Il n'a pas été possible de le mettre en place dans les délais fixés. Or, selon les propositions du MEN, dans le premier degré les psychologues seront évalués intégralement par des non-psychologues et dans le second degré par des IEN-IO dont certains ne sont pas issus du corps des CO-Psy et donc non-psychologues (30 % du corps des IEN-IO). Le SNES et la FSU ont dû intervenir pour que les items choisis ne conduisent pas à demander à des non-psychologues d'évaluer la pertinence des actions menées d'un point de vue psychologique, ce qui serait pour le moins paradoxal ! S'agissant des directeurs, les propositions actuelles sont inacceptables puisque le MEN entend apprécier leur activité uniquement du point de vue du management et de la gestion, sans aucune prise en compte de leur activité de psychologue. Le SNES continue d'exiger une évaluation spécifique pour les DCIO.

PROFESSEURS DOCUMENTALISTES



© Clément Martin

Dès l'ouverture des discussions, le SNES-FSU a porté plusieurs exigences pour les professeurs documentalistes. Il s'agissait d'une part de conserver la double évaluation et d'autre part de rappeler que les professeurs documentalistes sont bien des professeurs même s'ils ont également des missions spécifiques.

Par son intervention, le SNES-FSU a ainsi obtenu que la grille soit identique, par son architecture et la reprise de la majorité des items, à celle des autres professeurs ; que la mention des compétences liées au rôle pédagogique et en particulier à la mission d'enseignement du professeur documentaliste soit explicite pour prendre en compte la dimension pédagogique du métier et enfin, que les missions spécifiques (gestionnaire d'un centre de ressources et acteur de l'ouverture de l'établissement sur son environnement) soient également prises en compte tout en respectant le tryptique des missions. Les avancées obtenues dans cette grille ne doivent pas pour autant occulter la revendication de la création d'une inspection spécifique détachée de celles des CPE et des chefs d'établissement avec des personnels issus de la discipline. Le SNES-FSU réaffirme ainsi sa revendication, plus que jamais d'actualité et indispensable.

