

Réforme de l'évaluation des professeurs, CPE et COPsy

Changer le métier,
Changer l'établissement,
Ralentir les carrières



Introduction

- Luc Chatel entend modifier les statuts en janvier 2012 pour application au 1er septembre 2012
- Pour les enseignants, la réforme mettrait fin au principe de la **double évaluation**
- Pour tous, le chef d'établissement deviendrait **l'unique évaluateur**



Les principaux aspects

- Quelle conception du **métier**?
- Quelle conception de l'**établissement**?
- Quelles conséquences sur la **carrière** ?



Quelle conception du métier?

- **Dévalorisation** de l'acte d'enseignement, de la pédagogie, de la didactique, des missions des COPsy, des CPE
- **Survalorisation** des tâches visibles:
 - implication dans le projet d'établissement
 - mise en place de projets,
 - mise en œuvre des réformes contestées
 - acceptation de missions antérieurement dévolues à d'autres personnels (CPE, COP pour les profs...)
- **Survalorisation** des résultats immédiats
 - au détriment de la progressivité des apprentissages



Quelle conception de l'établissement?

- **Prérogatives du chef d'établissement :**

Prérogatives sur l'évaluation et la carrière

Propose accompagnement, formations, réorientations

Premier pédagogue de l'établissement?

Ou plus simplement patron?

- **Mise en concurrence**

- **Critères de performance :**

la progression des élèves, les résultats scolaires

les relations avec les familles, avec les partenaires ...

la qualité du cadre de travail propice aux apprentissages



Quelles conséquences sur les carrières?

- Rythme unique d'avancement

les rythmes Choix et Grand Choix supprimés fin 2014
le rythme « *Ancienneté* » par défaut pour tous
des réductions d'ancienneté de 6 mois ou 15 mois sur 3 ans
répartition par quotas : 5 mois/an pour 30%, 2 mois/an pour 50%

- Entretien professionnel

conduit par le chef tous les 3ans
compte-rendu littéral, procédure chronophage,
proposition de mois de réduction d'ancienneté

- Carrières flexibles

tous les 3 ans, l'évaluation remise en cause
des carrières plus erratiques et moins lisibles
pour tous, des carrières probablement moins rapides



Dans le meilleur des cas:

- 21 ans au lieu de 19 en classe normale

le parcours le plus rapide de la classe normal est rallongé de deux ans du fait du remplacement du grand Choix par une possibilité de réductions d'ancienneté de 15 mois tous les trois ans

- Entre 10 et 20 000 € de moins

sur toute une carrière, selon les cas, pour une carrière rapide (+ 15 mois tous les 3 ans) par rapport à l'actuel grand choix, soit entre -0,5 et -1,5 % du salaire cumulé

- **En fait : sans doute pire !**

en fonction des aléas des évaluations triennales et des choix de répartition des mois de réductions d'ancienneté entre classe normale et hors-classe, entre échelons (les quotas de 30% ayant 15 mois, 50% ayant 6 mois n'étant définis que globalement sur le corps)



Conclusions

- Un métier dénaturé, des chefs d'établissements plus pressants, des carrières moins avantageuses
- Réagissons sans délai !

pétition unitaire : <http://retraitduprojetevaluation.net/>

limitation de nos tâches à l'essentiel

grève nationale unitaire **jeudi 15 décembre 2011**

manifestation nationale avant les vacances de février

- Adhérons au SNES

pour défendre nos métiers, notre liberté pédagogique, nos carrières



Pour aller plus loin : 1/2

- **L'entretien professionnel :** art. 2 et 4 du projet d'arrêté

Conduit par le Chef d'établissement, son adjoint ou un autre agent désigné

Sur la base de l'auto-évaluation, des attentes de la direction, du projet d'évolution professionnelle (tutorat, formation, réorientation)

- **L'auto-évaluation :** art. 5 du projet d'arrêté

Sur notre capacité à faire progresser chaque élève,

nos compétences notamment didactiques dans la discipline,

notre pratique dans l'action collective de l'établissement, en lien avec les parents et les partenaires, conformément au projet d'établissement

notre apport à la qualité du cadre de travail



Pour aller plus loin : 2/2

- La carrière actuelle :

Actuellement, en classe normale, trois rythmes différenciés en fonction de la double évaluation :

29 ans à l'ancienneté, 25 ans au C, 19 au GC en Classe Normale
+137 000 € au GC, + 55 000 € au C (cert. : CI N + h CI, en salaire brut)

- La carrière future :

ancienneté pour tous par défaut

2015, 2018, ... : réductions d'ancienneté

La durée restant pour changer d'échelon est réduite de 0, 6 ou 15 m

Si la réduction attribuée est supérieure au temps restant dans l'échelon, l'utilisation du reliquat est reportée pour l'avancement ultérieur

