

RETOUR SUR LA CONSULTATION EN LIGNE SUR L'É

Le SNES-FSU, le SNEP-FSU et le SNUEP-FSU ont mené une consultation de la profession pour provoquer le débat dans les établissements et pouvoir s'appuyer sur l'avis du plus grand nombre pour être le plus proche possible des attentes des personnels. Cette enquête ne constitue pas un sondage à proprement parler (5 458 réponses dont 88 % de syndiqués) mais permet d'avoir une idée de ce que pensent les adhérents sur un certain nombre d'aspects, *a fortiori* lorsque les réponses sont très marquées.

Le système d'inspection actuel est jugé insatisfaisant par 74 % des personnes contre 21 % le jugeant satisfaisant.

L'équilibre entre évaluation inspecteur et évaluation chef d'établissement est considéré comme reflétant le métier par une large majorité : 60 % ont répondu positivement.

À la question « pensez-vous que la règle actuelle (différenciation des carrières) doit perdurer ? », 32 % seulement y sont favorables contre 63 % (plutôt non 28 % et non 35 %). Cela conforte donc notre revendication d'une déconnexion entre l'évaluation et l'évolution de carrière.

métier. En revanche, l'entretien avec le chef d'établissement (proposé par le nouveau projet) est accueilli de façon plus partagée : 52 % sont d'accord ou plutôt d'accord, 43 % ne sont pas d'accord. Est-ce parce que celui-ci est entré dans les mœurs ou bien parce que le monopole de l'IPR quant à l'entretien n'est pas jugé satisfaisant ?

Dans tous les cas, l'idée d'être accompagné par un représentant syndical lors de ces entretiens est perçue comme une garantie du bon déroulement de l'entretien par 65 % des réponses (16 % seulement

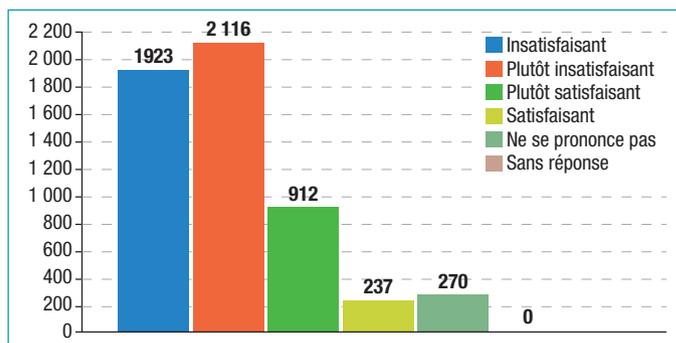
de réponses non ou plutôt non). Il s'agit là d'un mandat du SNES-FSU qu'il nous faudra faire vivre dans les pratiques, afin de limiter l'arbitraire qui peut

œuvrer dans un face-à-face inégal. Sur les attentes quant au rôle de l'inspection, la réponse arrivant en tête est celle se rapportant au rôle d'accompagnement et de conseil pour mieux exercer son métier ; arrive en deuxième : « bénéficier d'un regard extérieur et échanger sur sa pratique professionnelle » ; en troisième : « mieux définir ses besoins en formation continue ». ■

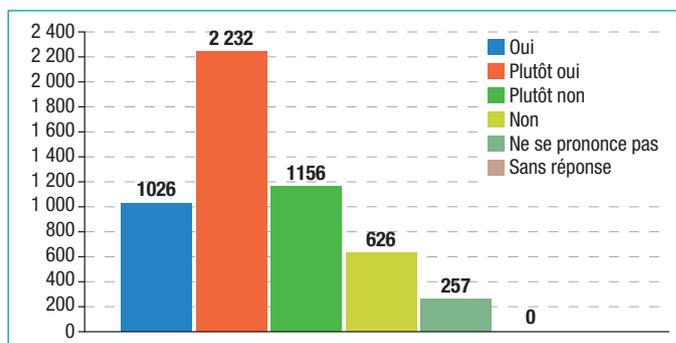
Alice Cardoso



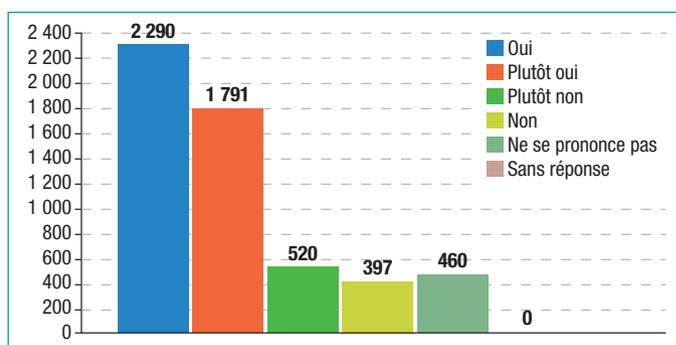
Comment jugez-vous le système d'inspection actuel ?



Le SNES-FSU, le SNEP-FSU et le SNUEP-FSU défendent l'équilibre entre l'évaluation de l'inspecteur (60 % de la note globale) et du chef d'établissement (40 %). Considérez-vous que cet équilibre reflète votre métier ?



Pensez-vous que la présence d'une tierce personne (représentant syndical) puisse être une garantie du bon déroulement de cet entretien ?



LA RÉFORME DE L'ÉVALUATION DU MINISTÈRE

À compter de la rentrée 2017, le ministère met en place de nouvelles modalités d'évaluation des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation, en lien avec la nouvelle carrière. Trois moments d'évaluation sont prévus : lorsque les personnels auront atteint entre 12 et 24 mois d'ancienneté dans le 6^e échelon, entre 18 et 36 mois dans le 8^e échelon et entre 12 et 24 mois dans le 9^e échelon. Entre ces moments d'évaluation, ils pourront bénéficier d'accompagnement à leur demande ou sur la proposition de l'institution, c'est-à-dire de visite d'inspecteur et/ou de formation continue. Ces moments sont organisés de la même manière pour tous les personnels qui exercent les missions d'enseignement, d'éducation et d'orientation en France : une inspection suivie d'un entretien avec l'inspecteur (sauf pour les Psy-EN, uni-

quement un entretien), un entretien avec le chef d'établissement (ou le DCIO). Les évaluateurs remplissent ensuite une grille nationale basée sur le référentiel de compétences de 2013, puis chacun une appréciation. Le collègue évalué pourra inscrire ses observations avant que le recteur (ou le ministre) ne porte une appréciation finale. Cette appréciation est susceptible d'un appel auprès de celui-ci puis en commission administrative paritaire. L'appréciation finale sera prise en compte pour prononcer les avancements d'échelon et l'accès à la hors-classe. Pour les autres personnels (exerçant des missions d'enseignement, d'éducation et d'orientation hors de France ou n'exerçant pas ces missions), l'inspection et les entretiens sont remplacés par un entretien avec leur supérieur hiérarchique.

Période transitoire



© mozzz / Fotolia.fr

Les avancements d'échelon de l'année 2017-2018 seront prononcés, dans le cadre de la nouvelle carrière, sur la base de l'évaluation arrêtée au 31 août 2017 (la note globale), comme actuellement. Le ministère indique qu'il n'y aura pas de campagne de notation administrative cette année. Les personnels ayant une note pédagogique trop ancienne et qui sont promouvables dans la nouvelle carrière en 2017-2018 seront inspectés. Pour tous les autres personnels, aucune campagne de notation administrative ou d'évaluation pédago-

gique n'aura lieu cette année. Les avancements d'échelon, les années suivantes, se feront sur la base de la nouvelle modalité d'évaluation.

Pour les personnels promouvables à la hors-classe au 1^{er} septembre 2018, le ministère indique que la note globale arrêtée au 31 août 2016 sera prise en compte dans le cadre du barème national qui sera mis en place. Le SNES-FSU exige, en particulier, que les notes pédagogiques anciennes soient réévaluées automatiquement avant d'être figées. ■

Xavier Marand

Le PPCR dans le budget et les réactions de la droite

Le budget 2017 prévoit 222 millions d'euros pour financer les nouvelles mesures de carrières pour les enseignants du second degré et les CPE quand les budgets précédents consacraient 25 millions au financement de la prime annuelle de 500 € pour les enseignants acceptant au moins trois HSA.

Trop chère revalorisation ?

Si la revalorisation salariale qui découle de l'application du PPCR ne peut être qu'une amorce compte tenu de l'ampleur du retard à combler, sa démarche plus encore que son coût est déjà critiquée par les députés de droite qui, donnant, donnant, voudraient imposer de nouvelles obligations pour les enseignants et une individualisation par le biais de primes ciblées pour les méritants du « travailler plus pour gagner plus ». L'augmentation de la

valeur du point d'indice conduit à augmenter la masse salariale de 182,4 M€ pour ces mêmes personnels. Ça fait beaucoup de pains au chocolat à 15 centimes... c'est surtout une revalorisation qui profitera à tous et à partir de 2018 bien supérieure à 500 € par an. Un égalitarisme insupportable pour un certain nombre de politiques qui confondent juste rémunération du travail et récompense. Une méthode inacceptable pour ceux qui prônent les heures supplémentaires défiscalisées comme seule solution pour améliorer les salaires des enseignants, solution moins coûteuse mais surtout préfigurant tous les programmes des candidats de droite : l'augmentation du service des enseignants du primaire et du secondaire, gage d'économies pour pouvoir supprimer des centaines de milliers de postes. ■

Fabienne Bellin

L'évaluation fait débat

La question de l'évaluation des enseignants fait partie des thèmes régulièrement convoqués par les nouveaux gouvernements, objet de nombreuses controverses et propositions. La période actuelle ne déroge pas et, après avoir abrogé en 2012 le décret Chatel, les responsables actuels du MEN ont mis en chantier une nouvelle mouture d'évaluation.

Nos principes

Le SNES-FSU réfléchit depuis longtemps au sujet et a combattu et combat, fort de principes bien ancrés sur le métier, les réformes contraires à la prise en compte des réalités de l'exercice professionnel des enseignants, tout en manifestant la volonté de voir évoluer un existant non satisfaisant. Le principe d'une déconnexion de l'évaluation et de la carrière est fondamental, pour laisser ouvertes les possibilités d'une évaluation ayant pour finalité les échanges professionnels, une réflexion sur le lien entre pratiques et meilleure appropriation des savoirs par les élèves,

l'apport de la recherche et de la formation.

Une fois ce principe posé, des questions restent cependant ouvertes : qui doit évaluer, comment, avec quels objectifs ? Si est récusée l'intrusion du chef d'établissement dans une appréciation de l'enseignement dispensé en classe, l'évaluation par l'inspecteur doit-elle embrasser toutes les composantes de l'activité ou se limiter à la conformité du travail avec les normes imposées par l'institution ? Quelle place donner à la prise en compte du travail collectif, souvent informel, en tension possible avec la liberté pédagogique que nous défendons ?

Dans tous les cas, le maintien d'une double évaluation est impératif, dans le respect des compétences de chacun, inspecteur comme chef d'établissement. Des critères les plus explicites possible doivent présider à l'évaluation en évitant des grilles découpant le métier en succession de tâches, sans rendre compte de son unité. ■

Frédérique Rolet

ISOE : HALTE AUX FAUSSES RUMEURS !

Une rumeur est propagée par certaines organisations selon laquelle l'ISOE serait supprimée ou réduite en raison du « transfert prime-points ». C'est totalement faux !

Comme indiqué dans la publication spéciale du SNES-FSU « Salaires, Carrières » (p. 4), le transfert prime-points consiste, en contrepartie d'une augmentation du traitement indiciaire, à appliquer une déduction équivalente sur le traitement net. Cette déduction est forfaitaire et ne renvoie spécifiquement à aucune indemnité ni prime. En conséquence, le montant de l'ISOE reste inchangé jusqu'au 1^{er} février prochain où il bénéficiera de l'augmentation de la valeur du point d'indice (+ 0,6 %). Le transfert prime-points n'impacte donc en aucune façon ni le traitement net mensuel ni le montant des indemnités et a pour conséquence, à taux de pension équivalent, d'augmenter d'autant la pension des retraités à compter du 1^{er} juillet 2017. Désinformer est la tactique bien connue de ceux qui, à l'instar de FO ou du SNALC, votent en comité technique ministériel contre les augmentations de salaire et la revalorisation des carrières obtenues par la profession avec le SNES-FSU.

