

## L'évaluation des personnels enseignants aujourd'hui

Décret n°72-581 du 4 juillet 1972 relatif au statut particulier des professeurs certifiés (Décret n° 2012-999 du 27 août 2012 article 2 : Le chapitre III du décret n° 72-581 du 4 juillet 1972 est rétabli dans sa rédaction en vigueur à la date de publication du décret du 7 mai 2012.

## Projet de réforme de l'évaluation professionnelle 2017

### QUI EVALUE ? SOUS QUELLE FORME ?

#### Principe d'une double évaluation.

- 60% de la note globale pour l'IPR, sans grille de référence.
- 40% pour le chef d'établissement, en fonction d'une grille nationale.
- Pas d'entretien professionnel mené par le supérieur hiérarchique, comme prévu dans le reste de la fonction publique.

« Cette note est fixée en fonction d'une grille de notation définie, toutes disciplines réunies, par arrêté du ministre chargé de l'éducation et indiquant, par échelon, une moyenne des notes ainsi que des écarts pouvant exister par rapport à cette moyenne »

#### Maintien de la double évaluation. Suppression de la notation.

L'appréciation de la valeur professionnelle est mesurée à l'issue d'un

#### « RENDEZ-VOUS DE CARRIERE » NON PAR ENTRETIEN PROFESSIONNEL

- Une inspection par l'IPR et un entretien
- Un entretien avec le chef d'établissement

Un document national appelé « **compte-rendu d'évaluation professionnel** » fixe le « niveau d'expertise » de l'enseignant sur **11 critères**.

- **5 sont évalués par l'IPR** lors de l'inspection  
-> 5 sur 8 soit 60%
- **3 sont évalués par le chef d'établissement**  
-> 3 sur 8 soit 40%
- 3 sont évalués en commun

Chaque évaluateur rédige une **appréciation littérale globale** (maxi), après échange entre eux.

Projet de compte-rendu d'évaluation professionnelle des enseignants					
	Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
	Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique (référence référentiel 2013 : P1)				
	Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves (7 et P2)				
	Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves (3,4 et P3)				
	Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves (P4)				
	Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves (P5)				
	Coopérer au sein d'une équipe (10)				
	Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement (1.1, 12 et 13)				
	Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages (P4)				
	Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques (1/2/6)				
	Accompagner les élèves dans leur parcours de formation (5)				
	S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel (14)				

**Appréciation générale des évaluateurs**

Dans le 2<sup>nd</sup> degré, l'appréciation générale portée par chacun des évaluateurs fait l'objet d'un échange préalable entre eux.

1/ Appréciation littérale de l'inspecteur (10 lignes):

2/ Appréciation littérale du chef d'établissement (pour le 2<sup>nd</sup> degré) (10 lignes):

**Observations de l'agent**

10 lignes maximum

**Appréciation finale de l'autorité académique**

A renseigner par l'autorité académique

A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent

Les éléments figurant ci-dessus sont communiqués à l'agent

**Proposition de l'autorité académique sur un avancement accéléré**

Proposition de l'autorité académique: le nombre de ces propositions ne peut excéder 30% des effectifs du corps concernés par le rendez-vous de carrière considéré.

## L'évaluation des personnels enseignants aujourd'hui

Décret n°72-581 du 4 juillet 1972 relatif au statut particulier des professeurs certifiés (Décret n° 2012-999 du 27 août 2012 article 2 : Le chapitre III du décret n° 72-581 du 4 juillet 1972 est rétabli dans sa rédaction en vigueur à la date de publication du décret du 7 mai 2012.

### A QUEL MOMENT DE LA CARRIERE, A QUEL RYTHME EST-ON EVALUE ?

- **Notation administrative annuelle** obligatoire
- **Inspections dont la fréquence est aléatoire**, d'où des différences importantes : entre les disciplines entre les hommes et les femmes inégalités, inégalités entre ville et zone rurale, centre ville et périphérie...

## Projet de réforme de l'évaluation professionnelle 2017

**3 « rendez-vous de carrière »  
en classe normale  
Suppression de l'évaluation annuelle  
dès 2017**

- 2 RDV pour obtenir une « bonification d'ancienneté » d'un an (du 6<sup>ème</sup> au 7<sup>ème</sup> échelon, puis du 8<sup>ème</sup> au 9 échelon).
- 1 RDV pour accéder à la hors-classe

**Un « rendez-vous de carrière »  
pour accéder au nouveau grade « classe exceptionnelle »**

- Un compte-rendu d'évaluation professionnelle sera établi
- par le recteur, sur la base de l'avis de l'IPR «en lien avec le CE »
  - en prenant en compte certaines fonctions OU le « parcours exceptionnel »

## L'évaluation des personnels enseignants aujourd'hui

## Projet de réforme de l'évaluation professionnelle 2017

### QUELLE ARTICULATION ENTRE L'ÉVALUATION ET L'AVANCEMENT DANS LA CARRIÈRE ?

#### La notation conditionne directement l'avancement

- La note globale sur 100 détermine le rythme d'avancement (ancienneté, choix ou grand choix).
- Seuls 2 % d'une cohorte bénéficient de la durée minimale de 20 ans.
- La différence de carrière peut atteindre **10 ans au maximum**.

#### Le projet réduit considérablement le poids de l'évaluation sur l'avancement

- Un RDV de carrière peut déboucher sur un **avancement accéléré d'échelon d'un an** seulement, pour 30% du corps ...
- ... dans le cadre d'une **carrière à rythme unique (actuel choix)** avec abolition du rythme le plus lent.
- La différence de carrière peut atteindre **3,5 ans au maximum**.

*« Une opposition à promotion à la hors-classe pourra être formulée dans des cas très exceptionnels. Elle fera l'objet d'un rapport de motivation. »*

## L'évaluation des personnels enseignants aujourd'hui

## Projet de réforme de l'évaluation professionnelle 2017

### QUELS SONT LES CRITERES D'EVALUATION ?

IPR : aucune référence statutaire ou réglementaire sur les modalités de l'inspection mais des consignes (notes de service, circulaires) et donc des pratiques variables.

L'inspection vécue comme  
un oral de concours  
« CANDIDAT A VIE » ?

#### Chef d'établissement :

- une appréciation littérale sur la « manière de servir »
- une appréciation codée sur trois critères : assiduité et ponctualité, activité et efficacité, autorité et rayonnement appréciés à l'aide d'une lettre code (TB, B, AB, P et M pour très bien, bien, assez bien, passable et médiocre)
- une note chiffrée sur 40.

Le compte-rendu comporte une grille de 11 compétences professionnelles inspirées du référentiel des métiers utilisé dans la formation des stagiaires.

#### Les —

- Le découpage en compétences au détriment du regard global sur la pratique professionnelle.
- Certaines compétences donnent prise à l'intrusion du chef d'établissement dans le domaine pédagogique.

#### Les +

- Une grille connue, une référence nationale qui s'impose, y compris pour l'inspection et quelle que soit la discipline.
- Le poids de l'inspection (et le stress lié) et de l'évaluation sont considérablement minorés dans le déroulement de carrière.
- Le bilan professionnel individuel, préparatoire à l'inspection, a été supprimé du projet à la demande du Snes-FSU

## L'évaluation des personnels enseignants aujourd'hui

## Projet de réforme de l'évaluation professionnelle 2017

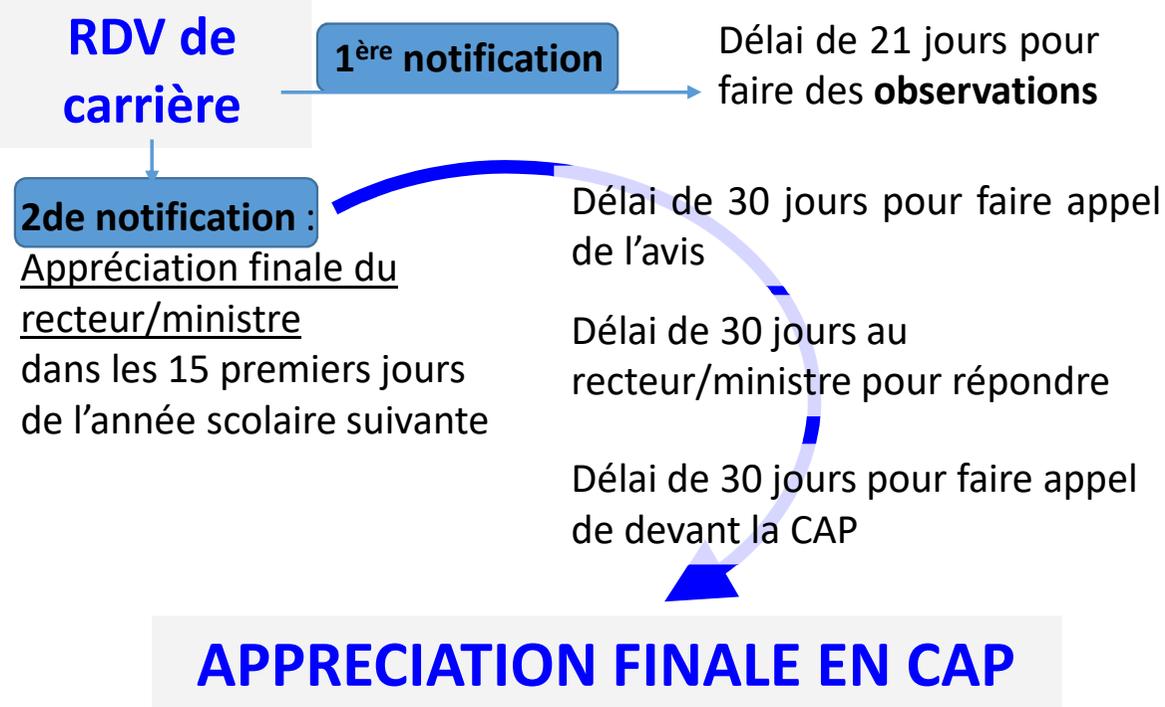
### QUELLE POSSIBILITE DE RECOURS ?

Seule la note administrative peut faire l'objet d'un recours en CAP, car elle est « proposée » au Recteur

... Alors que la note pédagogique est « arrêtée » par l'IPR : un recours s'adresse donc à cet-te IPR, ou à un-e de ses collègues.

« La commission administrative paritaire académique peut, à la requête de l'enseignant, demander la révision de la note de 0 à 40. » (décret 72-581)

Les CAP sont compétentes pour examiner les recours sur saisine des personnels, et obtenir la révision de l'appréciation finale.



# L'évaluation des personnels enseignants aujourd'hui

[Décret n°72-581 du 4 juillet 1972 relatif au statut particulier des professeurs certifiés](#)

# Projet de réforme de l'évaluation professionnelle 2017

## QUEL « ACCOMPAGNEMENT » ?

- **Aucune disposition statutaire** (générale FP ou particulière - décret du 20/08/2014-) ou réglementaire n'évoque «l'accompagnement» des enseignants.

- C'est une des missions des IA-IPR (via les visites-conseils), **confondue avec leur mission d'évaluation liée à l'avancement.**

*« L'inspection individuelle, si elle répond au besoin de gestion de la carrière des personnels, a pour objectif principal l'accompagnement et la formation des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation.*

*S'inscrivant dans le contexte [...] de l'établissement, l'inspection est réalisée en référence à un travail d'équipe. Croisée avec les évaluations des enseignements ou des unités d'enseignement, elle permet d'évaluer et de valoriser les compétences, de proposer des réponses adéquates en matière de formation, notamment dans le cadre du plan académique de formation. » ([circulaire n° 2015-207 du 11-12-2015](#), missions des IA-IPR)*



- Un **accompagnement individuel ou collectif** à « dimension formative », et « en parallèle des RDV de carrière. » : **donc bien distinct de l'évaluation réalisée lors des RDV de carrière.**

- **L'accompagnement collectif** peut « répondre à une demande de l'équipe concernée ou résulter d'une **proposition** du chef d'établissement, du conseil pédagogique ou de l'inspecteur »

- **L'accompagnement individuel** « peut être initié, à tout moment de la carrière, par les personnels d'inspection ou de direction ou à la demande des personnels. »

Objectifs :

- « *consolider et développer les compétences professionnelles [..]*
- *remédier aux difficultés rencontrées par certains personnels [..]*
- *favoriser la mobilité professionnelle* »

# POINT PAR POINT : LES CRITIQUES MAJEURES DU SUR LE PROJET D'ÉVALUATION 2017



QUI ÉVALUE ? SOUS QUELLE FORME ?

**Nous refusons un entretien avec le chef d'établissement** qui n'est pas cadré nationalement, ni critérié précisément.

A QUEL MOMENT DE LA CARRIÈRE, A QUEL RYTHME EST-ON ÉVALUÉ ?

**Le recours à des inspections et des entretiens « intermédiaires », préparatoires aux RDV de carrière, n'est pas exclu** explicitement.

QUELLE ARTICULATION ENTRE L'ÉVALUATION ET L'AVANCEMENT DANS LA CARRIÈRE ?

**L'avancement n'est pas totalement déconnecté de l'évaluation**, ce qui supposerait un avancement au grand choix pour tous, et la garantie statutaire d'accès à la hors-classe qui n'est pas acquise non plus.

QUELS SONT LES CRITÈRES D'ÉVALUATION ?

**Nous refusons une grille de compétence qui légitime l'empiètement du chef d'établissement sur le terrain pédagogique** (via la « coopération » notamment), **et qui n'est pas centrée sur le cœur de métier disciplinaire**, au profit d'une vision transversale et fonctionnelle de l'enseignant dans l'EPLE (contenue dans le référentiel de 2013, même s'il ne s'impose pas sur le plan statutaire).

QUEL « ACCOMPAGNEMENT » ?

**Nous refusons un accompagnement qui limiterait la liberté pédagogique par le contrôle local (via le conseil pédagogique), ou qui imposerait une lecture extensive de nos missions statutaires.**

L'accompagnement collectif ne doit résulter que d'une demande des personnels et non de la hiérarchie, afin qu'aucun formatage ne soit imposé au nom du soutien des équipes.