

SPÉCIAL ÉVALUATION



ÉDITO

UN COMBAT DE LONGUE HALEINE



En 2012, entre les deux tours de l'élection présidentielle, le gouvernement de l'époque faisait passer en force un décret sur l'évaluation des personnels de l'éducation que toute la profession n'avait cessé de contester. Cette réforme avait pour but de caporaliser le métier au profit du chef d'établissement en renforçant son pouvoir et en évinçant les inspecteurs.

À peine Vincent Peillon nommé, qu'il abrogeait ce décret tenant ainsi compte de nos mobilisations.

Nous n'avons cessé pour autant de dire qu'une réforme était nécessaire, l'existant ne pouvant nous satisfaire.

Pour le SNES-FSU, l'évaluation doit être pensée comme un levier pour améliorer le service public d'éducation. Elle doit être conçue dans l'objectif de permettre aux personnels d'avoir du temps pour

porter un regard réflexif sur leur métier. Par conséquent, elle doit être déconnectée de l'avancement de carrière. Pour cela elle doit être conçue comme exclusivement formative et donc déboucher sur des conseils et des préconisations et non pas des injonctions. Pour qu'une telle réforme voie le jour, il faut sortir de la logique méritocratique de la carotte et du bâton, comme si sanctionner des « démeritants » pouvait contribuer à faire progresser les pratiques professionnelles et à améliorer la qualité du Service public d'éducation.

La réforme qui nous est aujourd'hui présentée et que nous avons largement contribué à faire évoluer présente des avancées, en particulier sur la clarification des objectifs et des moments d'évaluation. Toutefois, l'absence de déconnexion totale entre évaluation et promotion risque de maintenir un biais dans ce nouveau dispositif.

Cette publication a pour objectif de donner à l'ensemble des personnels les éléments de ce dossier complexe, afin que chacun puisse forger son avis.

■ **Frédérique Rolet**, secrétaire générale du SNES-FSU

ÉVALUATION

UNE CONSULTATION POUR QUOI FAIRE ?

Le SNES-FSU, le SNEP-FSU et le SNUEP-FSU ont décidé de proposer à l'ensemble des personnels une consultation portant à la fois sur le processus d'évaluation actuel mais aussi sur le projet du ministère.

Nos syndicats disposent de mandats sur l'évaluation des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation. Le congrès de Grenoble du SNES-FSU qui s'est déroulé au mois d'avril 2016 a ainsi réaffirmé la nécessaire déconnexion de l'évaluation et de la progression de carrière, afin que l'évaluation puisse développer une réelle dimension formative et que le dialogue entre inspecteurs et personnels puisse retrouver une certaine symétrie.

Par ailleurs, le congrès a réaffirmé l'exigence d'une offre large de formation continue de qualité ouverte à tous, sur le temps de service, en présentiel. Enfin, il a rappelé son opposition au management par la performance et le mérite, qui dénature nos métiers en ce qu'il remet en cause les capacités d'autonomie et d'expertise des personnels dans leur activité professionnelle.

Le projet que le ministère a présenté aux organisations syndicales change en profondeur le système d'évaluation. En lien avec les modifications sur la nouvelle carrière, il revoit les objectifs de cette évaluation et les modalités de sa mise en œuvre. Le SNES-FSU a communiqué aux personnels, au fur et à mesure des groupes de travail, l'évolution du dossier. Il a décidé de conduire un vaste débat avec les collègues dans les établissements. Pour cela, avec le SNEP-FSU et le SNUEP-FSU, il a été décidé de consulter la profession. Pour être le plus efficace et le plus proche possible de ses attentes sur le dossier de l'évaluation, nos syndicats ont besoin de s'appuyer sur les avis du plus grand nombre.

Participez et faites participer à la consultation. ■



© Olivier Teytaud



CONSULTATION DES PERSONNELS

www.snes.edu/Consultation-sur-l-evaluation-des-personnels.html

PAGE II-III

- L'ÉVALUATION ACTUELLE : À CÔTÉ DES OBJECTIFS
- LE PROJET DU MINISTÈRE : ANALYSE DU SNES-FSU
- NOS PRINCIPES : ÉVALUER POUR QUOI FAIRE ?
- UN SYSTÈME À RÉFORMER
- ÉVALUATION DES CPE, SORTIR DE L'IMPASSE
- ÉVALUATION : QUELLE APPLICATION POUR LES PSYCHOLOGUES ?

PAGE IV

- CONTRIBUTIONS DE SYNDICATS DES INSPECTEURS ET DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT :
 - SNPI-FSU
 - SNUPDEN-FSU
 - SIA

En lien avec les modifications à venir sur la progression de carrière, le ministère voit les finalités de l'évaluation des personnels, afin de « mieux les accompagner dans l'exercice de leur métier ». En remplacement du système actuel d'évaluation (administrative et annuelle pour tous + pédagogique et aléatoire pour les professeurs), le ministère prévoit quatre « rendez-vous de carrière », dont trois donneront lieu à une évaluation et seront placés pour tous à des moments identiques de la carrière.

Ces trois évaluations correspondent aux moments d'avancement différencié : accès au 7^e puis au 9^e échelon, puis à la hors-classe. Elles seront organisées ainsi : communication par l'administration d'une notice préalablement à une inspection (séquence en situation suivie d'un entretien), entretien avec le chef d'établissement, rédaction d'un compte rendu d'évaluation par les deux évaluateurs qui se conclut par une appréciation du recteur et qui pourra faire l'objet d'un recours individuel en CAP.

Le ministère indique que l'inspection se fera en situation d'exercice pour tous les personnels. Il précise « en classe » pour les enseignants mais n'apporte, pour l'instant, aucune précision pour les autres. Le compte rendu d'évaluation des professeurs est composé de quatre parties : une grille de compétences issues du référentiel publié par le ministère en juillet 2013, chacune d'entre elles faisant l'objet d'une appréciation (à consolider / satisfaisant / très satisfaisant / excellent) — cinq sont évaluées par le seul

IPR, trois par le chef d'établissement et trois conjointement par les deux ; un avis écrit par chacun des évaluateurs ; des observations éventuelles de l'agent ; une appréciation finale du recteur sous la forme d'un avis (à consolider / satisfaisant / très satisfaisant / excellent). Ce compte rendu d'évaluation pourra faire l'objet d'un appel en CAP par l'agent concerné. Entre les évaluations, un processus d'accompagnement individuel ou collectif des personnels peut être mis en place à la demande du ou des personnels. L'IPR ou le chef d'établissement pourront aussi proposer cet accompagnement.

L'ÉVALUATION ACTUELLE : À CÔTÉ DES OBJECTIFS

L'inspection est censée aider les personnels à progresser dans leurs pratiques et donc, par là même, permettre une amélioration du service public d'éducation. Or, au-delà même des modalités définies et des conditions dans lesquelles se déroule l'inspection, le principe de l'évaluation du mérite, de la notation et donc d'une carrière au mérite pose problème.

À chacun selon son mérite ?

Chacun est attaché à ce que soit reconnu son travail mais cela n'exige pas que les personnels soient classés, triés et récompensés par des inégalités d'avancement. Les inégalités sont grandes entre collègues mais n'ont que peu de rapport avec le mérite ! Inégalités dans le rythme d'inspection, inégalité entre les hommes et les femmes, moins inspectés pour diverses raisons, inégalités entre les disciplines, inégalités entre ville et zone rurale, centre ville et périphérie... Où est le mérite que nous vantent certains dans tout cela ? Est-on sûr qu'entre une note de 42 et 43, qui déclenche un passage au choix ou à l'ancienneté, la différence soit si sensible ?... Les effets sur la carrière seront pourtant importants.

Lors d'un changement d'échelon, les proportions des plus méritants, de ceux qui méritent moyennement et ceux qui méritent seulement l'ancienneté sont fixées a priori. Le principe même d'un contingentement, qui définit par avance la répartition des meilleurs sur la ligne d'arrivée est déjà en soi problématique.

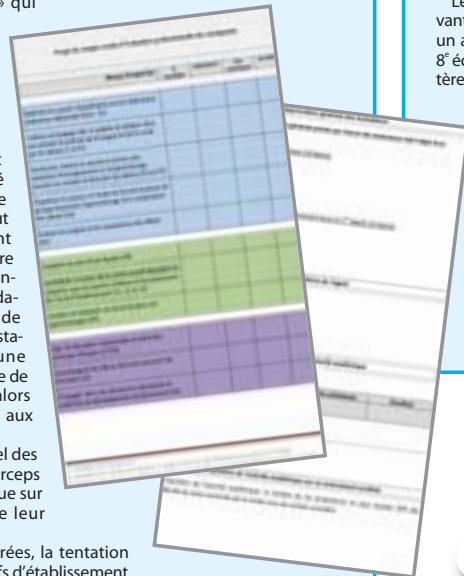
L'inspection : une loterie ou un formatage ?

La définition d'un « mérite » qui dépend essentiellement du regard d'un IPR, à un moment très ponctuel, est bien peu objective. De plus, il est « mesuré » à l'aune de l'activité visible (une heure de cours ou bien l'investissement dans des projets) et ignore le long et patient travail de fond qui est lié à la relation pédagogique tissée avec les élèves, en dehors de tout regard extérieur. C'est pourtant cette activité-là qui permet de faire entrer les élèves dans les apprentissages. Enfin, l'évaluation pédagogique actuelle peut relever de l'arbitraire puisqu'aucune contestation n'est possible. Tenter une controverse sur la bonne manière de faire avec son évaluateur est alors réservé aux plus téméraires ou aux « fins de carrière ».

D'autre part, le contexte actuel des réformes à faire appliquer aux corps se traduit par une pression accrue sur les personnels au moment de leur évaluation.

Face aux résistances rencontrées, la tentation peut être forte chez certains chefs d'établissement ou inspecteur de punir les récalcitrants, dans le cadre d'une évaluation « sanction » compromettant le passage à la hors-classe par exemple. Les zélés des innovations pédagogiques peuvent trouver, par le biais de l'évaluation pédagogique, un levier pour contraindre, au moins ponctuellement, les professionnels à appliquer sans barguigner des méthodes qui ne peuvent plus être débattues et qui pourtant auraient grand mérite à l'être.

Lier l'évaluation-inspection comme aujourd'hui à la progression de carrière revient donc à condamner par avance la possibilité d'une évaluation juste, constructive pour les personnels et efficace pour le système éducatif.



LE PROJET DU MINISTÈRE : ANALYSE DU SNES-FSU

Accompagnement

Le ministère place la réforme de l'évaluation sous le signe de l'accompagnement des personnels. À cette fin, il entend développer l'accompagnement individuel des personnels et l'accompagnement collectif des équipes. L'objectif affiché est de recentrer l'évaluation sur l'aide et le conseil et permettre les échanges de pratiques professionnelles. Le SNES-FSU partage ces orientations. Paradoxalement, le ministère maintient une connexion entre évaluation et progression de carrière, au risque de fausser le caractère formatif de l'évaluation.

Toutefois, le projet du ministère, si ambitieux qu'il puisse être, se heurte à un problème de taille : celui d'une formation continue souvent exsangue, centrée sur les besoins institutionnels et l'adaptation aux réformes. Le SNES-FSU exige l'augmentation des crédits qui lui sont alloués et son élargissement aux domaines didactiques et pédagogiques. Il sera vigilant à ce que, comme le prévoit le ministère dans ses fiches, les modalités de compte rendu et, le cas échéant, de restitution des moments d'accompagnement collectif des équipes soient à libre arbitre de celles-ci. Il en va de notre rôle de concepteur de notre métier.

Rendez-vous de carrière

Les moments d'évaluation dans la carrière sont dorénavant au nombre de trois et fixés pour tous les personnels : un an après l'accès au 6^e échelon, un an après l'accès au 8^e échelon et deux ans après l'accès au 9^e échelon. Le ministère clarifie et unifie pour l'ensemble des personnels du second degré, quel que soit leur corps ou leur discipline, le déroulement de l'évaluation. Pour le SNES-FSU, cette clarification permettra d'éviter les écueils de l'évaluation actuelle, soumise aux aléas de la disponibilité des inspecteurs, aux inégalités entre les disciplines et aux pressions exercées annuellement par certains chefs d'établissement au moment de l'évaluation administrative.

Bilan professionnel, document d'appui, guide de l'entretien...

Dans le projet initial qu'il a présenté aux organisations syndicales, le ministère prévoyait de demander aux personnels la rédaction d'un bilan professionnel

couvrant l'ensemble des activités effectuées depuis la dernière inspection. Ce document devait être envoyé à l'IPR et au chef d'établissement quinze jours avant la visite de l'inspecteur et devait être versé au dossier de l'agent. La production d'un tel document aurait conduit inévitablement à survaloriser les activités périphériques à l'acte d'enseignement. En outre, cet exercice, formel et étranger à la culture professionnelle des enseignants, ne permettra pas d'évaluer, de façon juste et équitable, la réalité du travail d'un enseignant. Enfin, il constituerait une charge de travail supplémentaire.

Suite aux vives protestations du SNES-FSU, le ministère a proposé la production d'un « document d'appui » plus léger, mais toujours obligatoire avant chaque inspection. Le SNES-FSU a maintenu son opposition en proposant la communication par l'administration d'un guide de l'entretien qui préciserait les attendus de chacun des entretiens (IPR et chef d'établissement) et cadrerait la tenue de ceux-ci. Le ministère prévoit désormais d'envoyer une simple notice aux personnels devant être évalués, sans qu'ils ne soient tenus de remettre un quelconque document aux évaluateurs.

Compte rendu d'évaluation

Pour objectiver les critères d'évaluation et cadrer le compte rendu d'évaluation, le ministère met en place une grille de compétences. Issus du référentiel de compétences publié en juillet 2013 par le ministère, le SNES-FSU a œuvré pour que soient distingués clairement les items qui relèvent des prérogatives du seul chef d'établissement, du seul inspecteur ou des deux évaluateurs. Cette grille maintient l'équilibre existant entre la part de l'évaluation de l'IPR et celle du chef d'établissement. Toutefois, afin d'objectiver le classement des personnels lors des avancements de carrière, le SNES-FSU demande que la grille soit traduite sous forme d'une note. Enfin, il exige des réunions rapides pour définir la grille des items pour le compte rendu d'évaluation des professeurs documentalistes, des CPE et des Psy-EN (CO-Psy).

Le SNES-FSU se félicite que ce compte rendu d'évaluation puisse faire l'objet d'observations de la part de l'agent et d'un appel en CAP.

NOS PRINCIPES : ÉVALUER POURQUOI FAIRE ?

Chercher ensemble ce qui s'avère efficace pour les apprentissages et le Service public

Une demande d'évaluation est légitime : l'ensemble de la nation confie l'éducation publique à des personnels fonctionnaires qui remplissent une mission de service public. Parce que nous ne sommes pas une profession libérale, l'évaluation du système éducatif passe aussi par une évaluation de celles et ceux qui en assurent le bon fonctionnement. A minima, l'évaluation est alors un contrôle de conformité avec les missions de service public (par exemple respect des programmes).

L'évaluation des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation doit viser aussi à améliorer les pratiques de chacun pour une efficacité plus grande du Service public d'éducation. Imposer un modèle pédagogique n'a pas de sens pour des personnels qualifiés, concepteurs de leur métier « pédagogique », en permanence en recherche de méthodes adaptées aux publics qu'ils accueillent. L'essentiel de l'évaluation doit donc porter sur l'acte, au contact des élèves, le cœur de notre métier. L'évaluation administrative doit rester

secondaire.

L'évaluation doit venir conforter la liberté pédagogique

Les défis actuels de démocratisation de l'école, de l'évaluation du niveau de qualification pour les jeunes, rendent nécessaire une évaluation repensée de celles et ceux qui doivent les relever. Assurer la réussite de tous nécessite la prise en compte de la diversité de nos métiers, un véritable travail d'équipe qui doit s'appuyer sur la liberté pédagogique de chacun, reconnue

par la loi et dans les propos ministériels mais trop souvent niée dans les faits. C'est la diversité des pratiques pédagogiques, des démarches et des méthodes qui permet aux élèves de construire des connaissances solides. Cette liberté pédagogique ne doit pas être remise en cause par une pression à caractère normatif émanant de la hiérarchie. Les professeurs ont d'abord besoin de bénéficier de la confiance de l'institution et que cette dernière cesse de leur imposer des tâches qui dénaturent leurs missions fondamentales. L'évaluation doit se fonder sur un regard extérieur et une relation de confiance entre pairs incompatible avec une sanction possible.

Accompagner les personnels

Sans un accompagnement de l'institution, la liberté pédagogique peut isoler les personnels dans leur classe, dans leur établissement, sur leur territoire et leur faire perdre le sens du Service public qui exige que tous les élèves puissent bénéficier d'enseignements de qualité. L'évaluation telle que nous la concevons doit aussi rappeler les missions du Service public.

L'évaluation doit permettre un accompagnement de tous les personnels qui le souhaitent individuellement comme collectivement. Sans obligation, elle doit aider les équipes qui le souhaitent à mettre en place des projets ou améliorer leurs pratiques collectives. L'accompagnement des collègues et des équipes doit déboucher sur une évaluation de ces projets. Pour remplir ces objectifs, l'évaluation doit être délibérément tournée vers le conseil, afin de permettre un débat serein et sincère entre le professionnel et l'évaluateur sur les différentes manières de faire, sur ce qui fonctionne ou ce qui ne fonctionne pas, sans enjeu de carrière qui viendrait, comme actuellement, fausser la discussion.

Être reconnu dans son travail

La demande est forte d'une reconnaissance de son activité. Il faut pour cela un regard extérieur, de qui connaît bien le métier avec tous ses « empêchements » potentiels, pour pouvoir en discuter. L'évaluation doit permettre d'être conforté, voire rassuré quant à la qualité de son travail, notamment dans le cas d'une activité professionnelle qui est très souvent invisible et où le professionnel peut être bien souvent le plus sévère des évaluateurs sur son propre travail. Le principe d'accompagnement peut prendre alors tout son sens, se décliner de manière individuelle et collective, et permettre de faire émerger les besoins en terme de formation continue en partant des attentes des personnels et des équipes. Trop souvent, la formation se réduit à la vérification d'une bonne compréhension par les personnels des objectifs fixés par l'administration. Le SNES-FSU exige une augmentation des contingents de formation continue et la réorientation de ces contingents vers des formations qui ne se limitent pas à l'accompagnement des réformes ni aux orientations et besoins institutionnels.

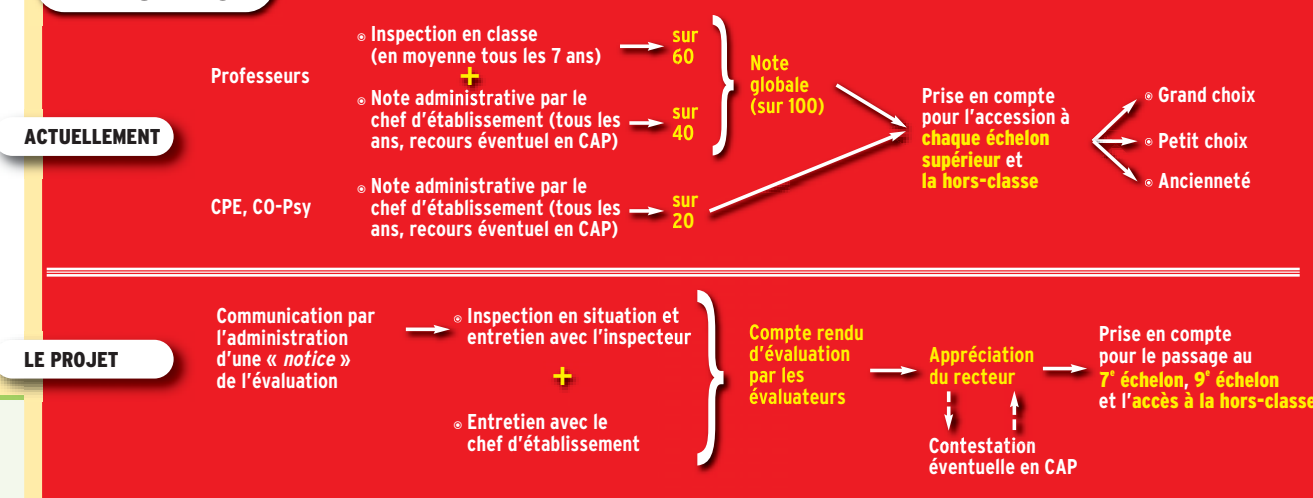
UN SYSTÈME À RÉFORMER

Le système actuel d'évaluation des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation est insatisfaisant et inadapté, relevant davantage du jugement que du conseil. Il présente toutefois une garantie majeure que le SNES-FSU continue de défendre : la double évaluation avec prépondérance de l'évaluation pédagogique correspond à la volonté des personnels d'être évalués principalement sur ce qu'ils considèrent comme le « cœur du métier ».

Dans l'objectif de faire de l'évaluation un outil qui concoure à l'amélioration du service public d'éducation, le SNES-FSU revendique :

- » la **déconnexion de l'évaluation** et de la progression de carrière ;
- » une **double évaluation** pour les professeurs documentalistes, les CPE et les Psy-EN ainsi que la **création d'inspections** issues de la discipline ou des corps concernés afin que les IPR puissent porter un regard sur le cœur du métier de ces personnels,
- » l'**appel en CAP** de l'évaluation globale, dès lors que perdue le lien entre évaluation et déroulement de carrière ;
- » une **augmentation des contingents de formation continue** et une amélioration du contenu de celle-ci ;
- » un **réel accompagnement** des personnels et des équipes.

ÉVALUATION



ÉVALUATION DES CPE, SORTIR DE L'IMPASSE

Le projet ministériel ne répond qu'en partie à notre revendication d'une double évaluation. D'annualisée, on passe à trois rendez-vous de carrière donnant lieu chacun à un compte rendu sur la base d'une grille nationale, dans les mêmes conditions que pour les enseignants.

Le chef d'établissement n'est donc plus le seul évaluateur, l'évaluation n'est plus seulement administrative, le poids de la partie « pédagogique » étant plus important. Ce double regard peut conforter le respect de nos missions et permettre plus de transparence mais à une

double condition : que les critères et modalités d'évaluation soient nationaux et basés sur les textes régissant le métier (référentiel de compétences professionnelles et circulaire de missions), et que l'inspection soit spécifique avec des IPR directement issus du corps, c'est-à-dire ayant une expertise issue d'une pratique du métier.

L'actualisation de la circulaire de missions et le référentiel de compétences sont des points d'appui pour

éviter les dérives managériales qui minent l'évaluation et la formation actuelles. Ces principes sont la base des exigences du SNES-FSU pour la catégorie. Il défend aussi un accompagnement et une formation initiale et continue en phase avec le métier et les attentes des personnels.

ÉVALUATION : QUELLE APPLICATION POUR LES PSYCHOLOGUES ?

Le projet de double évaluation, à l'instar de ce qui se fait depuis longtemps pour les professeurs, constitue une nouveauté pour les psychologues. Une inspection par l'EN IO est envisagée, en sus de l'entretien avec le

directeur du CIO. Un certain nombre de conditions doivent être remplies afin que celle-ci ne soit pas vécue par les collègues comme un jugement sur leurs choix d'outils et de méthode. De plus, les psychologues de l'EN réalisent des interventions qui concernent directement le psychisme et qui s'appuient sur une alliance de travail avec les personnes que la présence d'un tiers pourrait mettre à mal.

Pour le SNES-FSU, il n'est pas envisageable que cette inspection soit réalisée en situation. Complémentaire de l'entretien réalisé par le Directeur de CIO, cette rencontre pourrait constituer un point dans la carrière sur les objectifs du psychologue en lien avec le projet de l'équipe du CIO et de l'établissement, permettant de mettre en lumière des freins éventuels rencontrés dans l'exercice professionnel.

S'agissant des DCIO, le SNES-FSU veillera à ce que leur évaluation porte sur leurs missions prioritaires dans l'École et non sur leur plus ou moins grande souplesse face aux demandes des partenaires extérieurs.

CONTRIBUTION DU SYNDICAT NATIONAL DES PERSONNELS D'INSPECTION (SNPI-FSU) POUR UNE TRANSFORMATION PROFONDE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES DES INSPECTEURS

Les enseignants ont régulièrement exprimé leur insatisfaction quant aux formes actuelles de l'évaluation. En juin 2013, les syndicats enseignants du second degré de la FSU organisaient un colloque dont les conclusions affirmaient la nécessité d'une réforme, fixaient la démocratisation de la réussite des élèves comme objet fondamental de l'évaluation et revendiquaient un accompagnement respectueux du travail enseignant comme modalité essentielle de relation entre inspecteurs et enseignants. Nous revendiquons aussi une évaluation sans effet sur l'évolution de la carrière, considérant que « la notation et ses conséquences sur cette évolution conduisent à des processus qui ne sont pas de nature à engager une réelle démocratisation scolaire portée par la réflexion collective ».

La réforme en cours de discussions est-elle de nature à satisfaire ces revendications ? Si nous n'obtenons pas une disjonction complète entre évaluation et avancement, l'incidence de l'évaluation se réduit à des moments particuliers de la carrière. C'est évidemment loin d'être satisfaisant compte tenu de notre revendication de disjonction complète, mais c'est une avancée notable qui réduira fortement les effets de l'évaluation sur la progression de carrière. Les conditions de ces « rendez-vous de carrière » ont été largement améliorées grâce aux interventions des syndicats de la FSU, qui ont exigé qu'ils se centrent sur le cœur des pratiques professionnelles et que des recours devant les

commissions paritaires puissent être exercés. Hors de ces rendez-vous de carrière, l'évaluation, totalement disjointe de l'avancement, correspondra bien mieux qu'aujourd'hui aux principes que nous revendiquons : ceux d'un accompagnement respectueux du travail pédagogique et didactique des enseignants et des équipes, reconnaissant pleinement l'expertise professionnelle et la légitimité de l'enseignant à concevoir ses enseignements. L'évaluation ne devra plus s'inscrire dans une conception descendante où l'inspection se confond avec une prescription. Elle devra procéder d'une construction concertée des finalités et des modalités. Elle nécessitera le redéploiement de la formation continue, à la fois par l'augmentation des moyens qui y sont consacrés et par une réelle prise en compte des demandes de formation exprimées par les enseignants.

Cela nécessitera une rupture forte dans les cultures professionnelles, rien ne se fera spontanément. Il faudra exiger le respect des principes de cette nouvelle conception de l'évaluation. Le SNPI-FSU s'est déjà engagé depuis plusieurs années, au travers de sa chartre de l'inspection, à une transformation profonde des pratiques professionnelles des inspecteurs. La réforme en cours doit être l'occasion de généraliser ces transformations. Ensemble, revendiquons-les et exigeons-les pour une plus grande démocratisation de la réussite scolaire et une meilleure reconnaissance du travail enseignant.

CONTRIBUTION DU SYNDICAT NATIONAL UNITAIRE DES PERSONNELS DE DIRECTION DE L'ÉDUCATION NATIONALE (SNUPDEN-FSU)

QUELLE CONCEPTION DE L'ÉVALUATION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET D'ÉDUCATION ?

Une démarche à mettre en œuvre dans un contexte qui se complexifie

Le snU.pden réfute la mise en œuvre des principes du Nouveau Management public dans la direction des établissements et leur pilotage. Un pilotage basé sur les besoins des élèves et qui fasse une large place aux relations humaines entre tous les personnels, voilà ce que nous souhaitons. L'évaluation des personnels enseignants et conseillers principaux d'éducation constitue un des éléments de ce système. La situation actuelle n'est pas satisfaisante.

La professionnalité des enseignants doit être reconnue. Leur activité doit être centrée sur le cœur de leur métier, tout en reconnaissant que l'enseignant accomplit aujourd'hui de nombreuses missions importantes, hors de son face à face avec le groupe classe. Son travail s'inscrit dans un cadre collectif.

Il en va de même pour les conseillers principaux d'éducation. Des tâches et des missions qui se complexifient, contribution à la définition et à la mise en œuvre de la politique éducative de l'établissement, organisation et suivi du service de vie scolaire, suivi pédagogique et éducatif des élèves, contacts avec les familles... autant de missions centrales pour le bon fonctionnement des EPLE souvent réalisées en lien avec l'équipe de direction.

Valoriser la fonction d'accompagnement, refuser l'impact sur la carrière

Si l'évaluation doit prendre en compte cette complexité des métiers des enseignants et de CPE, elle ne doit pas être un acte formel, construit en dehors de tout acte pédagogique réel. Elle doit avoir pour objectif l'accompagnement des

personnels, être basée sur une analyse partagée et objective des pratiques professionnelles.

De fait, pour remplir cette fonction essentielle d'accompagnement tout au long de la carrière, l'évaluation doit nécessairement être déconnectée de toute forme de promotion et écartée de tout impact sur le rythme d'avancement. La fonction d'accompagnement de tous les personnels s'oppose à la fonction de rémunération au mérite d'une petite partie d'entre eux, reconnue par un accès plus rapide à la hors-classe, ou l'accès au grade exceptionnel pour les 10 % qui seront élus.

Pour que cette forme d'évaluation développe son potentiel, il est nécessaire que les moyens donnés à la formation continue soient renforcés, ainsi que la méthode d'élaboration du plan de formation repensée pour permettre réellement la prise en compte des besoins des enseignants dans son élaboration.

Et les personnels de direction ?

Dans ce cadre, les personnels de direction ont leur rôle à jouer dans l'évaluation des enseignants et CPE. Basée sur la confiance et le respect mutuel, sur la reconnaissance de la professionnalité de chacun des acteurs, en dehors de toute mise en concurrence des personnels et des établissements et de tout impact sur le déroulé de carrière, une telle évaluation participerait au renforcement de l'efficacité du Service Public de l'Éducation Nationale et de sa démocratisation au service des élèves.

CONTRIBUTION DU SYNDICAT DES INSPECTEURS D'ACADÉMIE (SIA)

LA DIMENSION PÉDAGOGIQUE EST PRIMORDIALE

Chacun s'accorde à dire qu'adopter une posture réflexive sur ses propres pratiques professionnelles, dans un dialogue avec d'autres, sur la durée, et en appui sur des ressources expertes, est le moteur incontestable de leur évolution. Pour se construire et être efficace, cette posture réflexive demande par ailleurs à s'exercer dans un espace de liberté laissant toute sa place à la créativité.

Afin de tendre vers une véritable école de la réussite pour tous, une école de l'égalité, pour le SIA, c'est bien dans ce cadre professionnellement émancipateur que les compétences des personnels d'enseignement et d'éducation, forts de cette éthique partagée, doivent se construire et s'enrichir tout au long de leur carrière.

Le projet de réforme de l'évaluation proposé par le ministère va dans ce sens et nous pourrions nous en réjouir pleinement.

Rester vigilant

En effet, de quoi parlons-nous lorsqu'il est question de pratiques professionnelles des personnels d'enseignement et d'éducation ? Avant tout, bien sûr, de l'acte didactique, pédagogique et éducatif permettant la construction de savoirs et le développement de compétences chez les élèves. Cet acte, pour les professeurs, s'inscrit au cœur de la classe dans cette tension professionnelle entre prise en compte des instructions officielles et prise en compte des spécificités des élèves identifiées collectivement en contexte. Pour le SIA, ces dimensions pédagogiques dont sont experts les IA-IPR pour le second degré, doivent être primordiales dans toute

évaluation. Elles sont la résultante d'un engagement professionnel, au sein de l'établissement, au service de tous les élèves.

Cet engagement, les personnels de direction sont en capacité de le repérer. Le double regard évaluatif inspecteur/chef d'établissement s'impose donc. Cet engagement et les compétences professionnelles liées à l'acte didactique et pédagogique, les personnels d'enseignement et d'éducation connaissent, pour leur part, ce qui les fonde. Une définition des indicateurs qui en permettent une évaluation fiable et juste, en groupe de travail inter-catégoriel national, est alors à envisager afin que les entretiens des rendez-vous de carrière soient explicites pour tous.

Un véritable accompagnement

Mais la liberté génératrice de créativité au service des progrès et de la réussite des élèves que nous souhaitons ne saurait s'exercer dans un rapport de domination. Le nombre restreint des rendez-vous de carrière devrait certes permettre à cette liberté de s'exercer pleinement. Mais pour autant, le SIA a alerté le ministère : sans véritable accompagnement fondé sur des observations dans les classes et la rencontre d'équipes pédagogiques et éducatives mais également, plus globalement, conduit selon des modalités variées (recherche-action, co-intervention...), cette liberté ne pourra soutenir, à elle seule, la posture réflexive attendue de tous les personnels et être source d'enrichissement professionnel pour une école de l'égalité. Dès lors, le manque de moyens humains et de disponibilités des IA-IPR, engagés sur de nombreuses autres missions de pilotage, ne laisse d'inquiéter.