

Évaluation des enseignant-e-s du 1^{er} et du 2nd degrés

Attention aux mesures transitoires pour 2016-2017

Le nouveau système d'évaluation entrera réellement en vigueur à la rentrée 2017. Mais des dispositions transitoires de janvier à juin 2017 ont été transmises aux inspecteurs et aux inspectrices ; certain-e-s enseignant-e-s vont devoir être inspecté-e-s alors qu'ils ou elles ne devaient pas nécessairement l'être.

Classe normale

A moins d'avoir récemment subi une inspection, doivent être inspecté-e-s d'ici juin 2017 uniquement (sauf décisions particulières de type inspection-sanction) les enseignant-e-s :

- ▶ au 6^e échelon ayant au 1^{er} septembre 2016 une ancienneté inférieure ou égale à un an dans cet échelon ;
- ▶ au 8^e échelon ayant au 1^{er} septembre 2016 une ancienneté comprise entre six et dix-huit mois dans cet échelon.

Rappelons que 30% des enseignant-e-s seulement pourront bénéficier l'année suivante de l'accélération de carrière d'un an prévue par le nouveau décret.

Les notes qui seront encore attribuées durant cette période transitoire seront transformées en avis définitif du DASEN pour le 1^{er} degré ou du Recteur ou de la Rectrice

pour le 2nd degré, selon des modalités qui restent floues tout comme les critères de choix des collègues qui bénéficieront de l'accélération de carrière prévue.

Pour les autres collègues les promotions d'échelons dans la classe normale suivent cette année leur cours normal.

Hors-classe

Pour l'accès à la hors-classe au 1^{er} septembre 2017, il n'y a pas de modifications. Les promotions se feront sur l'ancien calcul de barème.

Pour les années suivantes, les promotions se feront à partir d'un nouveau barème prenant en compte « l'appréciation de la valeur professionnelle » et l'ancienneté. Celle-ci sera calculée à compter de deux ans dans le 9^e échelon selon une pondération qui reste à déterminer.

Nous ne sommes pas des ressources humaines !

SUD éducation a toujours rejeté le système basé sur l'inspection-notation, mais nous sommes tout aussi défavorables au système d'inspection-entretien qui est en train de le remplacer. Nous continuons à combattre l'inspection et à accompagner les personnels qui refusent de se faire inspecter.

Le ministère emprunte au modèle de l'entreprise privée une nouvelle culture de « gestion des ressources humaines ». Dans cette nouvelle approche hiérarchique, IEN, IPR et chefs d'établissement deviennent des sortes de managers de carrière, de gestionnaires en formation continue alors, que celle-ci n'en finit pas de disparaître et que les injonctions se multiplient.

Nous refusons que certain-e-s d'entre nous avancent plus lentement que les autres dans leur carrière et nous sommes opposé-e-s à toute forme de salaire au mérite. La seule solution reste, pour nous, la déconnexion complète entre l'évaluation et l'évolution des carrières et des rémunérations. Nous revendiquons la réduction du temps de service des personnels en présence des élèves et un droit réel à la formation continue choisie sur temps de service pour favoriser la concertation des équipes et les échanges pédagogiques entre collègues.

→ Lire notre dossier sur le projet d'évaluation sur www.sudeducation.org/Projet-de-reforme-de-l-evaluation.html et signer la pétition « Nous ne sommes pas des ressources humaines ! » sur notre site.