

# L'ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS : état des lieux des négociations entre le MEN et les syndicats



Dans le bulletin d'informations n° 294 de juillet dernier, nous abordions les premiers résultats des concertations entre le MEN et les syndicats enseignants concernant une revalorisation des carrières des enseignants. **Le MEN associe cette revalorisation des carrières à une réforme de l'évaluation des enseignants**, sujet laissé de côté depuis 2012 avec l'annulation par Vincent Peillon du décret du 7 mai 2012<sup>1</sup>. Tout en faisant l'objet de nombreuses critiques, les modalités actuelles d'évaluation des enseignants semblent très difficiles à réformer.

## Rappel :

Les enseignants, comme tous les fonctionnaires répondent à l'obligation d'évaluation. Mais cette procédure d'évaluation s'opère dans un cadre dérogatoire au cadre général de la fonction publique, qui correspond aux statuts particuliers du corps enseignant<sup>2</sup>. À chaque corps enseignant correspond un statut particulier et un mode d'évaluation propre mais ayant pour cadre général **la notation**. Cette notation influence l'**avancement**.

Avec la transposition du protocole PPCR aux enseignants, l'évolution dans la carrière se ferait à un rythme unique pour tous, avec « quatre ren-

dez-vous de carrière » permettant d'évaluer la valeur professionnelle de l'enseignant et d'accélérer la carrière.

Les enjeux et les objectifs en matière d'évaluation sont nombreux :

- ➔ améliorer l'accompagnement du parcours professionnel de chaque enseignant (sur un plan individuel et collectif) ;
- ➔ rendre plus lisible et objective l'évaluation en déconnectant l'inspection actuelle des perspectives de carrières ;
- ➔ améliorer le déroulé de carrière des enseignants en permettant pour tous une carrière complète sur deux grades.

Nous présentons ici un premier bilan et nos premières analyses sur les dernières discussions (les discussions se sont poursuivies les 14, 15 et 21 septembre derniers).

Alors qu'actuellement, les enseignants voient leur carrière progresser selon trois rythmes (grand choix, choix et ancienneté), la réforme prévoit un rythme d'avancement unique (à l'ancienneté) pour tous (cf. tableaux). L'avancement serait rythmé par **quatre rendez-vous de carrière** qui permettront **une accélération de la carrière** : entre le 6<sup>e</sup> et le 7<sup>e</sup> échelon,

entre le 8<sup>e</sup> et le 9<sup>e</sup>, pour l'accès à la hors classe (à partir de la 2<sup>e</sup> année du 9<sup>e</sup> échelon) et à la classe exceptionnelle (à partir du 3<sup>e</sup> échelon de la HC et ayant exercé certaines fonctions ou au dernier échelon de la HC).

Pour chacun de ces rendez-vous, l'enseignant devra élaborer un « **document d'appui au rendez-vous de carrière** » (à transmettre au chef d'établissement 15 jours avant le rendez-vous). Ce document devrait être décomposé en trois grandes parties :

- ➔ le parcours professionnel ;
- ➔ les perspectives d'évolution et de diversification des fonctions (tuteur, coordonnateur, formateur) ;
- ➔ les compétences mises en œuvre :
  - ➔ dans la classe,
  - ➔ dans une dimension collective (vie de l'établissement),
  - ➔ dans une démarche de développement professionnel.

Sur quels critères les enseignants seront-ils évalués ? Au départ, le MEN prévoyait une évaluation à partir du référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation (<https://goo.gl/3mSqOa>). Ce référentiel contenant un nombre trop important de compétences, le MEN propose d'évaluer les enseignants sur les 9 critères ci-dessous.

<sup>(1)</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2012/5/7/MENH1208061D/fo/texte>

<sup>(2)</sup> « Par dérogation à l'article 17 du titre 1 statut général, l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct. Toutefois, les statuts particuliers peuvent prévoir le maintien d'un système de notation. À la demande de l'intéressé, la commission administrative paritaire peut demander la révision du compte rendu de l'entretien professionnel ou de la notation. Un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application du présent article. » (art. 55)

## Les 9 critères d'évaluation<sup>3</sup> du « compte rendu d'évaluation professionnel lié au rendez-vous de carrière » :

**1 /** Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique.

**2 /** Adapter les modalités de sa communication en fonction de son auditoire, en visant sa maîtrise et son développement.

**3 /** Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves.

**4 /** Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves.

**5 /** S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel.

**6 /** Coopérer au sein d'une équipe.

**7 /** Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les partenaires de l'école/l'établissement.

**8 /** Coopérer avec les parents d'élèves.

**9 /** Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques.

**10 /** Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves.

**11 /** Accompagner les élèves dans leur parcours de formation.

Chaque compétence sera évaluée selon 4 niveaux de maîtrise : « à consolider », « satisfaisant », « très satisfaisant » et « excellent ». Les évaluateurs devront rédiger une **appréciation générale** (concertée entre IA-IPR et chef d'établissement dans le second degré) pour conclure ce document appelé « *compte rendu d'évaluation professionnelle lié au rendez-vous de carrière* ».

Le recteur (second degré) et l'IA-DASEN (Inspecteur d'académie - Directeur académique des services de l'éducation nationale, premier degré) arrêteront l'appréciation finale de l'enseignant et donneront leur avis et accord pour un avancement accéléré.

Au terme de chaque rendez-vous, 30 % des enseignants ayant la meilleure évaluation bénéficieront d'un avancement accéléré d'une année et d'une revalorisation salariale.

En dehors de ces 4 rendez-vous de carrière des évaluations plus formatives seront menées par l'IEN dans le premier degré et par l'IA-IPR et le chef d'établissement dans le second degré : visite dans la classe suivie d'un entretien (avec une restitution formalisée à l'enseignant).

➤ Le Snpptes se félicite de l'évolution du **rôle des inspecteurs (passant d'un rôle d'évaluation à un rôle de conseiller)**, qui sera, en dehors des rendez-vous de carrière, axé sur l'aspect formatif (conseils, dialogues) et permettra d'évaluer d'avantage les besoins de formation continue des enseignants. Ces nouveaux dispositifs d'évaluation formative devraient permettre une appréciation régulière **des besoins de formation continue des enseignants**. Cependant, on peut craindre que, suivant les zones

géographiques, le nombre d'inspecteurs ne permette pas un suivi équitable des collègues. Par ailleurs, l'offre de formation doit nécessairement évoluer (au-delà de l'accompagnement des réformes et de la préparation des concours internes). **Pour le Snpptes, la formation continue doit permettre un accompagnement réel des enseignants tout au long de leur carrière.**

➤ **Pourquoi l'abandon de la note serait une bonne chose ?**

La note reflète davantage l'ancienneté que la valeur professionnelle. Le processus actuel manque de transparence et conduit à un système injuste, en particulier à cause des inégalités en termes de fréquence et de nombre d'inspections. **Pour autant, l'abandon de cette note au profit d'une évaluation par compétences ne doit pas compromettre la liberté pédagogique des enseignants ni créer une pression accrue sur les enseignants par leur supérieur direct. Le Snpptes regrette que dans le primaire, l'IEN reste l'interlocuteur unique de l'enseignant.**

➤ **Par ailleurs, pour le Snpptes, le métier d'enseignant reste celui de transmettre des connaissances (des savoirs et des savoirs faire). L'évaluation doit donc se concentrer sur cette capacité de transmission et non sur des missions particulières. Le Snpptes restera donc vigilant à toute mise en concurrence des personnels.**

➤ On peut également regretter que seuls 30 % des enseignants puissent bénéficier d'une accélération de carrière. Bien plus d'enseignants sont engagés dans leur métier. Enfin, de manière plus générale, si le déroulé de carrière sur deux grades prévu par le volet revalorisation, est une bonne chose,

<sup>(3)</sup> Dans le second degré, les critères de 1 à 5 seront évalués par l'IA-IPR (Inspecteur d'Académie - Inspecteur Pédagogique Régional, les critères de 6 à 8 par le chef d'établissement, et les critères de 9 à 11 par les deux. Dans le premier degré, l'IEN (Inspecteur de l'Éducation Nationale) évaluera tous les critères.

la création d'une classe exceptionnelle créera de nouvelles inégalités entre enseignants en particulier sur le plan des missions particulières.

➔ Concernant la partie revalorisation salariale (contrepartie à la réforme de l'évaluation), le ministère propose de nouvelles grilles indiciaires avec deux phases de revalorisation pour tous les échelons. **Mais, les progrès en termes de pouvoir d'achat seront limités.** En effet, entre 2017 et 2018, une partie des primes (ISAE et ISOE) sera transférée en points d'indice (9 points d'indice). Par ailleurs, le pourcentage du traitement retenu pour la pension civile continuera de croître pour atteindre 11,10 % en 2020. Il faut également noter que les agrégés auront une revalorisation moindre de leur grille indiciaire et que la classe des bi-admissibles à l'agrégation serait mise en extinction dès septembre 2017.

**La réforme de l'évaluation est plus consensuelle que celle imposée en 2012. Mais si les mesures sala-**

## Calendrier

### Le calendrier prévu pour la revalorisation des carrières :

- ➔ **1/01/2017** : revalorisation indiciaire et transferts « *primes-points* » de 4 points (partie de l'ISOE/ISAE).
- ➔ **1/09/2017** :
  - ↳ Trois classes : classe normale avec 11 échelons, la hors classe avec 6 échelons et une classe exceptionnelle.
  - ↳ Reclassement de tous les personnels dans cette nouvelle carrière au même échelon pour ceux qui sont en CN et à l'échelon inférieur pour ceux qui sont HC.
  - ↳ Même rythme d'avancement pour tous les enseignants, sauf à la suite des rendez-vous de carrière qui pourront accélérer la carrière de 30 % des mieux notés.
- ➔ **1/01/2018** : transferts « *primes-points* » de 5 points (partie de l'ISOE/ISAE).
- ➔ **1/01/2019** : revalorisation de l'ensemble des échelons de la CN et de la HC.
- ➔ **1/01/2020** : création d'un 7<sup>e</sup> échelon de la HC .

riaux affichées peuvent paraître ambitieuses (un milliard d'euros de revalorisation de 2017 à 2020), les effets sur le pouvoir d'achat des en-

seignants seront malheureusement limités.

Élise Marais  
chargée de mission éducation nationale

## ANNEXES

**Classe normale** des professeurs certifiés, des professeurs des écoles, des CPE, des professeurs de lycée professionnel

↳ Un rythme d'avancement unique

Éch.	Situation actuelle					Projet de réforme dans le cadre du PPCR 2017 - 2020						
	Avancement			Indice		Indice	Avancement	Indice				
	Grand choix	Choix	Ancienneté	Brut	INM	INM prévu pour le 1/1/2017	unique au 1/9/2017	INM prévu pour 1/9/2017	INM prévu pour 2018**	INM prévu pour 2019	INM prévu pour 2020	
11 <sup>e</sup>	Terminal			801	658	664	Terminal	Durée totale = 26 ans	664	669 (+5 pts)	673	673
10 <sup>e</sup>	3 ans	4 ans 6 mois	5 ans 6 mois	741	612	620	4 ans		620	625 (+5 pts)	629	629
9 <sup>e</sup>	3 ans	4 ans	5 ans	682	567	578	4 ans*		578	583 (+5 pts)	590	590
8 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	4 ans	4 ans 6 mois	634	531	542	3 ans 6 mois*		542	547 (+5 pts)	557	557
7 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois	587	495	506	3 ans		506	511 (+5 pts)	519	519
6 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois	550	467	478	3 ans*		478	483 (+5 pts)	492	492
5 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois	539	458	466	2 ans 6 mois		466	471 (+5 pts)	476	476
4 <sup>e</sup>	2 ans	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	518	445	453	2 ans		453	458 (+5 pts)	461	461
3 <sup>e</sup>	1 an			501	432	440	2 ans		436	445 (+5 pts)	448	448
2 <sup>e</sup>	9 mois			423	376	383	1 an		- ***	441 (+5 pts)	441	441
1 <sup>er</sup>	3 mois			379	349	349	1 an	383	388 (+5 pts)	390	390	

\* Rendez-vous de carrière pour les passages au 7<sup>e</sup>, 9<sup>e</sup> et à la Hors classe

\*\* Dès 2018, rajout de 5 points pour chaque échelon. Projet relatif au transfert « prime-points »

\*\*\* Pas d'attribution de points d'indice. Au 1<sup>er</sup> septembre 2017, aucun personnel ne sera reclassé dans cet échelon



Éducation nationale - Enseignement supérieur - Recherche  
Culture - Jeunesse et sports

SNPTES - 18, rue Chevreul - 94600 Choisy-le-Roi - Tél. : 01 48 84 08 62 - Fax : 01 48 84 11 10  
Courriel : secretariat@snpptes.org - Site web : http://www.snpptes.fr

Échelon	Situation actuelle		
	Avancement	Indice	
		Brut	INM
7 <sup>e</sup>	Terminal	966	783
6 <sup>e</sup>	3 ans	910	741
5 <sup>e</sup>	3 ans	850	695
4 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	780	642
3 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	726	601
2 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	672	560
1 <sup>er</sup>	2 ans 6 mois	587	495

**Hors classe** des professeurs certifiés, des professeurs des écoles, des CPE, des professeurs de lycée professionnel



Projet de réforme dans le cadre du PPCR 2017 - 2020										
Éch.	Avancement	Indice	Éch.	Avancement	INM prévu pour le 1/9/ 2017	Indice		Éch.	Avancement	Indice
		INM prévu pour le 1/1/ 2017				INM prévu pour 2018*	INM prévu pour 2019			INM prévu pour 2020
7 <sup>e</sup>	Terminal	793	6 <sup>e</sup>	Terminal	793	798 (+5 pts)	806	7 <sup>e</sup>	Terminal	821
6 <sup>e</sup>	3 ans	751	5 <sup>e</sup>	3 ans	751	756 (+5 pts)	763	6 <sup>e</sup>	3 ans	806
5 <sup>e</sup>	3 ans	705	4 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois**	705	710 (+5 pts)	715	5 <sup>e</sup>	3 ans	763
4 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	652	3 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois**	652	657 (+5 pts)	668	4 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	715
3 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	611	2 <sup>e</sup>	2 ans	611	616 (+5 pts)	624	3 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	668
2 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	570	1 <sup>er</sup>	2 ans	570	575 (+5 pts)	590	2 <sup>e</sup>	2 ans	624
1 <sup>er</sup>	2 ans 6 mois	516						1 <sup>er</sup>	2 ans	590

\* Dès 2018, rajout de 5 points pour chaque échelon. Projet relatif au transfert « prime-points »

\*\* Rendez-vous de carrière pour passage à la classe exceptionnelle



**Classe exceptionnelle** des professeurs certifiés, des professeurs des écoles, des CPE, des professeurs de lycée professionnel

Projet de réforme dans le cadre du PPCR 2017 - 2020					
Échelon	Avancement	Indice			
		INM prévu pour le 1/9/ 2017	INM prévu pour 2018*	INM prévu pour 2019	INM prévu pour 2020
HEA 3	Terminal	967	972 (+5 pts)	972	972
HEA 2	1 an	920	925 (+5 pts)	925	925
HEA 1	1 an	885	890 (+5 pts)	890	890
4 <sup>e</sup>	3 ans	825	830 (+5 pts)	830	830
3 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	770	775 (+5 pts)	775	775
2 <sup>e</sup>	2 ans	730	735 (+5 pts)	735	735
1 <sup>er</sup>	2 ans	690	695 (+5 pts)	695	695

\* Dès 2018, rajout de 5 points pour chaque échelon. Projet relatif au transfert « prime-points »



Éducation nationale - Enseignement supérieur - Recherche  
Culture - Jeunesse et sports