

Le SNIA-IPR participe à toutes les réunions des OS d'encadrement sur la mise en œuvre de l'évaluation dans le cadre du PPCR des enseignants, la dernière en date a eu lieu le jeudi 15 septembre, l'article du Flash 85 de rentrée récapitule les étapes précédentes. Nous avons fait valoir nos positions, syndicales et fédérales, avec les organisations d'encadrement de l'UNSA éducation présentes, tant au niveau de l'organisation de la procédure que de l'expertise pédagogique. Le soutien du SNIA-IPR est réaffirmé, un consensus large des organisations d'encadrement est également atteint.

Conformément à notre demande, le protocole prend appui sur l'inspection et l'observation pédagogique des pratiques dans la classe et les critères d'évaluation sont référés au référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation (arrêté du 1-7-2013).

Les derniers textes transmis le 14 septembre conservent l'esprit et la lettre des précédents. Le directeur de Cabinet confirme que les documents atteignent la phase finale. Ces projets de textes (cf. versions de travail mises en ligne sur le site) sont proches des textes officiels à paraître en fin d'année (l'un sur les incidences salariales au regard de la refonte des grilles indiciaires, l'autre sur le nouveau protocole d'évaluation comportant les documents d'accompagnement). Un vade-mecum est prévu afin d'explicitier la procédure générale aux personnels ; un guide à destination des enseignants pour compléter le document d'appui et une formation des corps d'encadrement aux modalités de la nouvelle évaluation, méritent considération.

La mise en œuvre du dispositif durant la phase de transition est cruciale. Si la parution des nouveaux textes est attendue pour la fin d'année, le cadre d'évaluation qui prévaut actuellement est maintenu jusqu'à la fin de l'année scolaire 2016-2017. Les différentes CAP, académiques et nationales, se prononceront sur des tableaux d'avancement au titre de cette année. L'entrée en application de la réforme au titre de l'année 2017-18, interroge :

- sur l'effectif des différentes « générations » concernées (1 ou 2 ans dans l'échelon, dernière année dans l'échelon). Des simulations fines qui tiennent compte des effets générationnels, de l'incidence de la géographie des académies et des disciplines sont par conséquent demandées ;
- sur la nécessaire vigilance afin d'éviter des inversions de carrière lors du basculement.

Les collègues pourront toujours inspecter les enseignants en dehors des RDV de carrière ; ces visites peuvent donner lieu à un retour de l'inspecteur vers l'enseignant par le biais d'un rapport par exemple.

La grille d'évaluation devient le projet de compte-rendu d'évaluation professionnelle des enseignants (cf. doc), son architecture globale respecte la proportion habituelle de 60/40 dans la répartition des critères IA-IPR / chef d'établissement. Les items adossés aux compétences du référentiel sont la prérogative du seul inspecteur (5 items), du chef d'établissement (3 items) et partagés (3 items).

Le choix ou la modification de critères descripteurs (ex : *Coopérer avec les parents d'élèves* apparu dans la grille), la ventilation de certains (ex : *Coopérer au sein d'une équipe* seulement pour les CE), ainsi que la pertinence ou pas de leur partage entre les évaluateurs sont discutés. Le temps d'échange entre les deux évaluateurs est important. Si ces échanges, inscrits dans le projet entre l'IA-IPR et le chef d'établissement sont nécessaires, chacun demeure seul responsable de la partie qui lui est assignée.

Lors de cette réunion, nous avons demandé le remplacement des quatre paliers, à cocher par l'inspecteur ou le CE par des appréciations littérales, avec positionnement global à l'issue, sur un des quatre paliers par chacun des deux évaluateurs, mieux à même éclairer le positionnement et l'avis final de l'autorité décisionnaire. Cette proposition n'a pas été retenue par le directeur de cabinet qui argumente que l'appréciation finale en dix lignes doit permettre aux deux parties de justifier les positionnements effectués. La sélection finale de 30% d'enseignants éligibles à l'accélération de carrière est disjointe du positionnement en palier 3 ou 4 ; elle ressort d'une sélection par le recteur au vu des appréciations portées. Pour le directeur de cabinet, le recteur prend appui sur les inspecteurs dans le second degré car eux seuls ont la connaissance de tous les professeurs de la discipline concernée.

L'évaluation est active, les enseignants l'initient par le document d'appui au rendez-vous professionnel (ex-bilan professionnel, cf. site). Un regard croisé avec des échanges entre l'IA-IPR et le chef d'établissement est nécessaire. Les cas spécifiques : IEN-IO, CPE, professeurs documentalistes, PSY EN seront précisés, selon une démarche similaire à celle des stagiaires de ces disciplines. La grille d'évaluation qui a été rendue publique, sera adaptée, pour répondre aux spécificités des métiers de CPE, de professeur certifié en documentation ou des COP, mais aussi aux différentes situations rencontrées, y compris des enseignants en détachement, des chargés de mission ou des professeurs et des CPE faisant-fonction de personnel de direction.

Nous avons renouvelé notre demande d'augmentation du nombre d'inspecteurs et de professeurs formateurs académiques afin d'avoir les moyens d'accompagner les enseignants dans cette réforme. Un plan de travail réellement mis en œuvre est exigé dans chaque académie en accord avec la circulaire des missions. Cf. §. organisation et planification du programme de travail des corps d'inspection. RDV titulaires – accompagnement chargés de mission d'inspection et professeurs formateurs.

Bureau national – le 20 septembre 2016