



# Évaluation et classe exceptionnelle des personnels enseignants, un dispositif contraire à nos orientations !

La CGT dans l'enseignement public, c'est la CGT Éduc'action. La CGT est la première confédération syndicale de France.

La CGT Éduc'action syndique les enseignant-es depuis 1907 et tous les personnels de l'Éducation (personnels administratifs, de santé, sociaux, des laboratoires...) depuis 2011 dans un seul syndicat. Que vous soyez AED, CUI, Instituteur-trice, PE, PLP, CPE, COP, certifié-e, agrégé-e, administratif-ve, personnel de santé ou des services sociaux, personnel de labo..., vous pouvez adhérer à la CGT Éduc'action et construire, avec nous, une école qui forme et émancipe.

Vous pouvez lutter avec nous contre des réformes qui dégradent constamment le Service Public d'Éducation et donc nos conditions de travail ainsi que les conditions de réussite des élèves.

Vous retrouvez les militant-es et élu-es de la CGT Éduc'action dans les écoles, les collèges, les lycées généraux, technologiques et professionnels, dans les EREA, SEGPA, les services administratifs.

Confronté-es aux mêmes difficultés que vous, ils-elles ont fait le choix d'un syndicalisme unitaire, non corporatiste, confédéré et démocratique.

Les annonces du ministère sur la revalorisation des rémunérations des personnels enseignants résultent de la mise en application du protocole PPCR (parcours, carrières et rémunérations) dans la fonction publique. Ce projet, rejeté majoritairement par les organisations syndicales dont la CGT, est néanmoins mis en œuvre par le gouvernement.

Les propositions qui nous sont soumises dans ce cadre en matière d'évaluation et d'accès à la classe exceptionnelle restent, pour la plupart, très éloignées de nos revendications !



**D'autres infos en ligne :**



web

## Sommaire

Pages 2 et 3 : L'évaluation professionnelle des enseignant-es  
L'accès à la classe exceptionnelle

Page 4 : La CGT revendique  
Bulletin de syndicalisation



## L'évaluation professionnelle des personnels enseignants

Une réforme de l'évaluation qui prétend être tournée vers l'accompagnement des enseignant-es, par les personnels d'encadrement (chef-fes d'établissement, corps d'inspection...), tout au long de leur carrière.

### → L'accompagnement

C'est un processus dynamique qui s'inscrit dans un temps long, seul à même de faire évoluer les pratiques didactiques et pédagogiques. Cet accompagnement pourra se concevoir de manière collective ou individuelle. Il s'agit d'un accompagnement de proximité des équipes et des personnels qui vise à les soutenir dans l'exercice de leur mission, dans une relation de confiance. L'enjeu est de développer le potentiel individuel des acteurs de l'école ou de l'établissement et de construire des compétences collectives pour assurer la cohérence et l'efficacité de l'action éducative.

Complémentaire des rendez-vous de carrière (voir ci-après), cette démarche, qui doit bénéficier à toutes et tous les enseignant-es, revêt une dimension formative.

■ **L'accompagnement collectif** pourra répondre à une demande de l'équipe concernée ou résulter d'une proposition du chef-fe d'établissement, du conseil pédagogique ou de l'inspecteur-trice. Il pourra porter sur la conception et la mise en œuvre de projets ou de dispositifs pédagogiques, sur l'évolution des pratiques pédagogiques et sur l'explicitation des orientations nationales et académiques en matière d'éducation. Cet accompagnement pourra également consister en une aide à la mise en place des programmes et à l'évaluation des acquis des élèves. Il peut aussi répondre à tout autre besoin exprimé localement.

■ **L'accompagnement individuel** pourra répondre aux besoins exprimés par les personnels ou repérés par l'évaluateur-trice lors d'une visite, d'un entretien ou d'une inspection. Il pourra être initié, à tout moment de la carrière, par les personnels d'inspection et de direction ou à la demande des personnels. Les visites dans la classe constituent le vecteur central de l'accompagnement professionnel des enseignant-es. Elles seront principalement destinées à valoriser les compétences, identifier les besoins de formation et repérer les « talents »...

En conclusion, l'accompagnement tel que défini ci-dessus devrait répondre à la fois à une demande des personnels et à un besoin de l'institution. Il serait impulsé et coordonné par les personnels d'encadrement qui agissent dans leur domaine respectif mais aussi en complémentarité. Conçu dans un esprit de formation et de valorisation des compétences, il serait progressif et ajusté tout au long de la carrière des enseignant-es.

### → Le rendez-vous de carrière de l'enseignant-e : le processus

Un-e enseignant-e déroulant une carrière complète a vocation à avoir quatre rendez-vous de carrière. Ces rendez-vous de carrière permettent de reconnaître la valeur professionnelle de l'enseignant-e et de déterminer :

- pour le premier, l'avancement accéléré du 6<sup>ème</sup> au 7<sup>ème</sup> échelon,
- pour le second, l'avancement accéléré du 8<sup>ème</sup> au 9<sup>ème</sup> échelon,
- pour le troisième, le moment de l'accès à la hors-classe,
- pour le quatrième, l'accès à la classe exceptionnelle.

Le rendez-vous de carrière de l'enseignant fait intervenir : l'IEP pour le premier degré, les corps d'inspection et le chef d'établissement pour le second degré.

Le processus du rendez-vous de carrière se déroule de septembre N au 31 août N + 1. L'évaluation est validée selon les processus ci-après décrit au 31 août de l'année N + 1.



■ **L'enseignant-e prépare son bilan professionnel en amont de ses rendez-vous de carrière**, conforme au modèle fixé par arrêté. Il devra décrire : son parcours professionnel (postes occupés avec leurs éléments de contexte) ; ses activités en contextualisant et personnalisant ses analyses au regard de sa pratique (20 lignes) ; sa participation à la vie de l'établissement et son implication dans les relations de l'école/établissement avec son environnement (10 lignes) ; les moyens qu'il met en œuvre dans sa démarche individuelle et collective de développement professionnel (10 lignes) ; ses perspectives d'évolution professionnelles et, éventuellement, de diversification des fonctions (10 lignes).

■ **Le rendez-vous de carrière débutera par une inspection en classe**

■ **L'inspection est suivie d'un entretien avec l'inspecteur** au cours duquel est fait un retour sur l'inspection et des échanges ont lieu à partir du bilan professionnel de carrière transmis par l'enseignant-e.

Dans le second degré, et indépendamment des entretiens à intervalle régulier avec le-la chef-fe d'établissement dans le cadre de l'accompagnement, un deuxième entretien a lieu entre l'enseignant-e et son-sa chef-fe d'établissement. Cet entretien se déroule dans un délai maximal de 6 semaines après l'inspection.

■ **Un compte-rendu du rendez-vous de carrière au travers d'une grille d'évaluation**

Elle sera complétée et signée par l'inspecteur-trice et, pour le second degré, par le-la chef-fe d'établissement. Cette grille d'évaluation, dont le modèle est arrêté par le ministre de l'EN, est communiquée à l'enseignant-e qui peut, à cette occasion, formuler par écrit des observations.

Dans le second degré, l'appréciation générale fait l'objet d'un échange préalable entre les deux évaluateurs.



### → **L'avancement différencié aux 6<sup>ème</sup> et 8<sup>ème</sup> échelon**

Le-la recteur-trice / l'IA-DASEN arrêtera l'appréciation finale de la valeur professionnelle de l'agent-e au vu des appréciations des évaluateurs primaires.

L'appréciation finale « excellent » ne pourra excéder 30 % des effectifs d'enseignant-es concerné-es par le rendez-vous de carrière considéré.

L'appréciation finale sera communiquée à l'enseignant-e. Celui-celle-ci pourra demander la révision de son appréciation finale auprès du-de la recteur-trice / de l'IA-DASEN, dans un délai d'[un mois], suivant la notification de cette dernière. L'autorité compétente a un mois pour répondre. En cas de réponse défavorable, l'enseignant-e pourra saisir la Commission Académique Paritaire (CAP) d'une demande de révision dans le mois suivant la notification de la réponse. Le silence gardé par l'autorité académique à échéance du délai imparti pour répondre à la demande de révision vaut rejet de la demande de révision.

La CAP sur les demandes de révision se tiendront préalablement à la CAP pour l'avancement différencié.

## ■ **L'accès à la classe exceptionnelle**

**Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR pour les personnels enseignants et d'éducation, il est prévu la création d'un 3<sup>ème</sup> grade culminant en HeA (Hors échelle A).**

La promotion à ce grade se fera à partir du 3<sup>ème</sup> échelon de la nouvelle grille hors classe des professeurs Certifié-es, PLP, PE, PEPS, CPE, (2<sup>ème</sup> échelon pour les Agrégé-es) pour les enseignant-es ayant exercé, pendant une durée suffisante, des missions ou responsabilités identifiées ou dans des conditions difficiles, ci-après désignées sous le terme générique de « fonctions ». Ce 3<sup>ème</sup> grade sera également accessible à partir du dernier échelon de la hors classe pour les autres enseignant-es au titre de leur parcours professionnel, selon des modalités d'appréciation de celui-ci à définir.

Ce grade atteindra en 2023, **10 % des effectifs du corps**. Le projet présenté prévoit une montée en charge progressive du dispositif. Cible de 10 % des effectifs du corps à la classe exceptionnelle en 2023 pour tous les corps (en moyenne 2 % en 2017, 2018 et 2019 et 1 % en 2020, 2021, 2022 et 2023).

La promotion dans ce grade se ferait sur la base de :

- 80 % des promotions au titre de l'exercice préalable de fonctions identifiées,
- 20 % des promotions au titre du parcours.

Ce nouveau grade comprendra un dernier échelon spécial contingenté à 20 % de l'effectif du 3<sup>ème</sup> grade.

### → **Les fonctions identifiées**

La durée d'exercice préalable des fonctions éligibles est de 8 ans sur l'ensemble de la carrière, que la durée d'exercice ait été continue ou non continue.

La durée exigée de 8 ans peut concerner l'exercice d'une seule fonction éligible ou le cumul de durées d'exercice au titre de plusieurs fonctions éligibles.

Si une même durée comporte à la fois l'exercice de fonctions et des conditions d'exercice éligibles, elle n'est prise en compte qu'une seule fois.

### → **L'avancement à la hors classe**

L'évaluation, issue du 3<sup>ème</sup> rendez-vous de carrière organisé dans la perspective du passage à la hors classe, se déroulera selon des modalités similaires à celles prévues pour les deux premiers rendez-vous de carrière.

L'examen du tableau d'avancement au grade de la hors-classe sera annuel.

Les propositions annuelles de promotion résulteront d'un barème qui prendra en compte les deux éléments suivants : l'appréciation finale du troisième rendez-vous de carrière de l'enseignant-e et le nombre d'années de présence de l'enseignant-e dans la plage d'appel statutaire à la hors classe (à partir donc de 2 ans dans le 9<sup>ème</sup> échelon). En cas d'égalité, deux critères de départage seront définis dans un cadre national.



Devraient être pris en compte :

- l'exercice en éducation prioritaire (REP, REP+, politique de la ville, ZEP, ECLAIR et sensibles),
- les fonctions de directeur-trice délégué-e aux formations professionnelles et technologiques (ex-chef de travaux),
- l'exercice des fonctions dans l'enseignement sup.,
- l'exercice des fonctions en post-bac ,
- les fonctions de formateur-trice,
- les fonctions de conseiller-ère pédagogique en EPS,
- les fonctions de directeur-trice d'école,
- les fonctions de conseiller-ère pédagogique départemental ou de circonscription,
- les fonctions de professeur-es des écoles maîtres formateurs.

Les enseignant-es identifié-es comme ayant été éligibles au 3<sup>ème</sup> grade au titre des fonctions, peuvent avoir exercé au cours de 8 années, qu'elles soient consécutives ou non, les différentes fonctions ouvrant droit à un accès au 3<sup>ème</sup> grade.

### **Modalités d'identification des effectifs pour un accès au 3<sup>ème</sup> grade au titre du parcours**

Les enseignant-es pourront accéder au 3<sup>ème</sup> grade à partir du dernier échelon de la nouvelle grille hors classe de leur corps. Le contingent de promotions au titre du parcours est fixé à 20 % des promotions. Ce barème est l'instrument qui permet de se prononcer sur le caractère plus ou moins précoce de l'accès à la hors classe en référence à une durée moyenne d'accès à ce grade.

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

La CAP sera réunie pour donner un avis sur ces propositions.



## La CGT revendique...

### ► Pour l'évaluation : une déconnexion totale entre la rémunération et l'évaluation.

La maquette d'évaluation proposée pour le bilan de compétences risque de désorienter nos collègues au regard des éléments censés être développés par les personnels concernés. Les items proposés risquent de laisser perplexes nombre d'entre-eux ; certains étant directement liés aux moyens, horaires, matériels et humains mis à disposition de l'établissement, comme par exemple : « prévenir et lutter contre le décrochage scolaire », « prendre en compte la diversité des élèves »...

De nombreux collègues risquent de se retrouver en position de culpabilité s'ils n'ont pas eu la disponibilité nécessaire pour s'investir plus particulièrement dans la dimension collective du métier. Les femmes risquent encore une fois de se retrouver pénalisées.

La CGT reste résolument opposée à toute évaluation sommative menée par le-la chef-fe d'établissement et/ou l'inspecteur-trice, car la dimension subjective de l'évaluateur continuera potentiellement à porter atteinte au bon déroulement de la carrière de l'enseignant-e, comme nous le constatons déjà avec le système d'évaluation actuel.

### ► Pour la classe exceptionnelle : une grille à un seul grade avec un avancement uniforme.

L'accès à ce 3<sup>ème</sup> grade ne sera réservé qu'à une toute petite partie (8 % du corps) des membres d'un corps ayant occupé des fonctions particulières ou ayant exercé dans des établissements difficiles. Seulement 2 % des autres collègues auront la possibilité d'accéder à ce nouveau grade.

**La CGT Educ'action est farouchement opposée à ce mode d'accès dans la mesure où 90 % des collègues en seront irrémédiablement exclus.**

**En définitive, la classe exceptionnelle est un grade à accès fonctionnel, dispositif que la CGT a toujours combattu. Cela tend à définir la carrière d'un-e agent-e en fonction de l'emploi occupé et non du grade détenu.**



4 p. Évaluation et classe exceptionnelle, sept. 2016

**Pour rejoindre la CGT Educ'action**

Nom : ..... Prénom : .....

Téléphone : ..... Mél : .....

Adresse : .....

Métier : .....

Lieu d'exercice : .....

**Je renvoie ce coupon à : CGT Educ'action — 263 rue de Paris, case 549 - 93515 Montreuil cedex — unsen@ferc.cgt.fr**