



**Luc Chatel entend modifier les statuts en janvier 2012 pour application au 1er septembre 2012**  
**Pour les enseignants, la réforme mettrait fin au principe de la double évaluation.**

### **Quelles conséquences sur les carrières ?**

Rythme unique d'avancement

- Les rythmes Choix et Grand Choix supprimés fin 2014
- **Le rythme "Ancienneté" par défaut pour tous**
- Des réductions d'ancienneté de 6 mois ou 15 mois sur 3 ans
- Répartition par quotas : 5 mois/an pour 30% des collègues, 2 mois/an pour 50%

Entretien professionnel

- Conduit par **le chef d'établissement tous les 3 ans**
- **Proposition de mois de réduction d'ancienneté.**

#### **La carrière actuelle :**

Actuellement, en classe normale, trois rythmes différenciés en fonction de la double évaluation :

29 ans à l'ancienneté,  
25 ans au choix,  
19 au grand choix en Classe Normale  
+ 137 000 € au grand choix  
+ 55 000 € au choix (cert. : Classe normale + hors Classe, en salaire brut)

#### **La carrière future :**

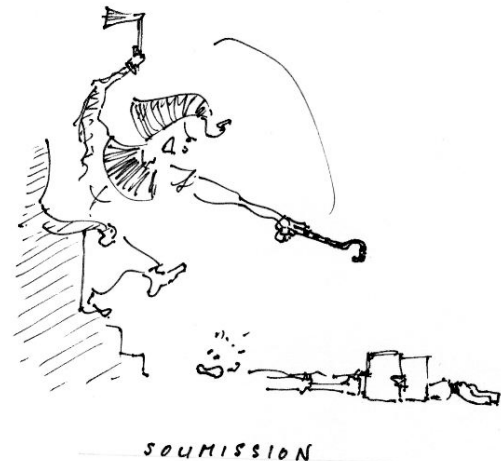
L'avancement à l'ancienneté par défaut pour tous : 2016, 2019, 2021 ....  
Des "réductions d'ancienneté" de 6 ou 15 mois proposées par le Chef d'établissement mais en fait réellement attribuées par le Recteur, car contingentées à 30 %, permettraient d'échapper à l'avancement à l'ancienneté. Or le contingentement rendrait très aléatoire ces attributions !

#### **Au mieux : un avancement en classe normale rallongé de deux ans : 21 au lieu de 19 ans !**

Pour une carrière au rythme le plus rapide (soit +15 mois accordés tous les 3 ans), l'abandon du Grand Choix se traduit alors par une baisse de rémunération entre 10 et 20 000 euros pour une carrière, selon les cas, soit entre -0,5 et - 1,5% du salaire cumulé.

#### **Au pire**

En fonction des aléas des évaluations triennales et des choix de répartition des mois de réductions d'ancienneté entre classe normale et hors-classe, entre échelons (les quotas de 30% ayant 15 mois, 50% ayant 6 mois n'étant définis que globalement pour le corps) ! Il est à craindre que les quotas soient choisis plutôt pour les bas échelons afin de diminuer les coûts.



**Pour tous, le chef d'établissement deviendrait l'unique évaluateur.**

**Améliorer le système ne peut se faire en résumant la notation à la sanction des démeritants.**

### **Quelle conception du métier et des établissements ?**

**Survalorisation** des tâches visibles :

- implication dans le projet d'établissement,
- mise en place de projets,
- mise en œuvre des réformes contestées,
- acceptation de missions antérieurement dévolues à d'autres personnels (CPE, COP pour les profs...).

**Survalorisation** des résultats immédiats au détriment de la progressivité des apprentissages.

**Dévalorisation** de l'acte d'enseignement, de la pédagogie, de la didactique, des missions des COPsy, des CPE.

**Prérogatives du chef d'établissement**

sur l'évaluation et nos carrières

- propose accompagnement, formations, réorientations
- premier pédagogue de l'établissement ? Ou plus simplement patron ?

**Mise en concurrence des enseignants**

**Critères de performance** (la progression des élèves, les résultats scolaires, les relations avec les familles, avec les partenaires..., la qualité du cadre de travail propice aux apprentissages...)



### **QUE PROPOSE LE SNES ?**

**Le SNES demande depuis longtemps une réforme de l'évaluation des enseignants, mais pas dans le sens proposé par le ministre Chatel !**

**Il faut avant tout se fixer comme objectif l'amélioration du service public d'Education.**

**Pour cela :**

- **il faut maintenir une double-évaluation : l'avis du chef d'établissement ne suffit pas !**
- **les visites des IPR doivent être plus fréquentes : une visite de 55 minutes tous les 5 ou 10 ans ne suffit pas !**
- **l'évaluation pédagogique doit être exclusivement formative, déboucher sur des conseils et non des injonctions à mettre en œuvre telle ou telle réforme !**
- **l'évaluation des enseignants, CPE, Copsy doit être déconnectée de l'avancement de carrière, comme pour d'autres fonctionnaires de catégorie A (IPR, chefs d'établissements), qui avancent tous au même rythme.**
- **l'évaluation doit s'accompagner de formations complémentaires qui répondent aux attentes de la profession.**

**Réagissons sans délai pour le retrait du projet !**

**Grève et manifestation nationale,  
le 31 janvier : TOUS A PARIS !**