

<http://enseignants.se-uns.org/CPE-une-evaluation-relookee>



# CPE : une évaluation relookée

!

- Je suis... - CPE -

Date de mise en ligne : jeudi 8 juin 2017

---

Copyright © ENSEIGNANTS DE L'UNSA - Tous droits réservés

---

Le ministère a officialisé dans des textes réglementaires les principes des rendez-vous de carrière liés au PPCR et à la nouvelle évaluation professionnelle des CPE.

Les nouvelles modalités modifieront largement le processus actuel centrée largement sur la note administrative annuelle du chef d'établissement. Les IA-IPR-EVS vont désormais entrer dans la danse, ce qui constitue une vraie nouveauté pour notre corps.

Les rendez-vous de carrière

La mesure de la valeur professionnelle se fait désormais grâce à trois rendez-vous de carrière, dont les conclusions impacteront l'avancement au 7e et 9e échelon, ainsi que l'accès à la hors classe.

Encadré par un arrêté national, le rendez-vous de carrière comprend plusieurs étapes :

- l'information individuelle au CPE évalué, avant les vacances d'été, de la programmation d'un RDV de carrière pour l'année scolaire à venir. La date précise sera communiquée au plus tard un mois avant le rendez-vous lui-même.
- la visite de l'inspecteur avec une mise en situation professionnelle,
- les entretiens : le délai entre les entretiens des deux évaluateurs (chef d'établissement et inspecteur) n'excèdera pas six semaines,
- le compte-rendu du RDV de carrière, encadré par une grille nationale spécifique et définissant des niveaux d'expertise pour chacune des compétences (Excellent, très satisfaisant, satisfaisant, à consolider) ainsi que la ou les appréciations générales des évaluateurs
- l'éventuelle formulation d'observations écrites par l'évalué jusqu'à trois semaines après la réception du compte-rendu,
- l'appréciation de la valeur professionnelle, arrêtée par le recteur, est notifiée au personnel dans les deux premières semaines de l'année scolaire suivant celle au cours de laquelle a eu lieu l'évaluation.

En cas de désaccord, le personnel a à sa disposition des voies de recours en plusieurs étapes : une demande de révision de l'appréciation finale de la valeur professionnelle (par une saisine du recteur dans les trente jours francs suivant la notification), une saisine de la Capa (Commission administrative paritaire académique) dans les trente jours francs suivant le refus de révision.

La grille d'évaluation

Le résultat final montre que nos demandes ont été satisfaites pour la plupart d'entre elles.

Parmi les éléments positifs, on peut relever :

- une double évaluation chef d'établissement - IA-IPR-EVS qui devrait rééquilibrer le regard sur les pratiques éducatives et qui permettra de mieux cerner l'appréciation de la valeur professionnelle ;
- des formulations globalement en conformité avec notre référentiel-métier et notre circulaire de missions ;
- le maintien d'un item relié au suivi pédagogique et éducatif, un temps menacé, qui fait pourtant partie du coeur de métier ;
- l'ajout d'un item illustrant notre contribution à la formation à la citoyenneté participative qui n'avait pas été prise en considération ;
- L'item traitant de « l'organisation de vie dans l'établissement et de la contribution à la qualité du climat scolaire » devient un domaine de compétence partagé entre IA-IPR et chef d'établissement, ce qui nous semble plus protecteur.
- La reformulation d'un item sur l'utilisation d'un langage clair et adapté intègre désormais la notion d'apprentissage des élèves.

## CPE : une évaluation relookée !

---

- La reformulation de l'item qui faisait du CPE celui qui devait « garantir » le respect des règles de vie et de droit. Le terme « contribuer » nous apparaît moins contraignant et plus collaboratif.
- La possibilité pour le collègue de faire part de ses observations sur le compte-rendu d'évaluation et de bénéficier d'un recours dans le cadre des instances paritaires.

D'autres points n'ont pas été validés et/ou posent question

La non prise en compte d'une case « non évalué » ou « non évaluable » qui aurait pourtant été utile (collègues exerçant en lycée parfois spécialisés dans certains dossiers, TZR affectés sur des remplacements de courte durée...);

Une répartition déséquilibrée des compétences évaluées spécifiquement par le chef d'établissement (3) et par l'IA-IPR-EVS (5);

La non prise en compte de la double évaluation pour les collègues détachés ou mis à disposition qui continueront à être évalués par le seul chef d'établissement;

Le document d'appui préparatoire à l'inspection, envisagé au départ, devient optionnel dans le protocole alors qu'il aurait largement favorisé une harmonisation des attentes dans les différentes académies;

Notre mandat d'un corps d'inspection propre aux personnels d'éducation renouvelé lors de notre récent congrès de Perpignan reste un combat à mener dans les années à venir.

En conclusion, nous considérons que la grille d'évaluation validée est respectueuse de l'identité professionnelle des personnels d'éducation.

Pour le SE-Unsa, la mise en application de ces nouvelles dispositions devra s'accompagner nécessairement de la bienveillance requise envers des CPE non coutumiers jusqu'alors de la démarche d'inspection.

De plus, le chantier de l'évaluation va de pair avec celui de la formation initiale et continue que nous portons comme la plus ambitieuse et la plus adaptée possible aux besoins exprimés par la profession.

En PJ, vous trouverez la grille de compétences des CPE.