

## AG 2008

### Motion 1

#### Evaluation des professeurs : pour une définition des responsabilités

Considérant

- que les professeurs doivent prioritairement posséder des connaissances approfondies dans la/les discipline(s) ou spécialité(s) qu'ils enseignent,
- que ces connaissances, attestées au départ par les titres ou diplômes exigés et les concours de recrutement, doivent être régulièrement actualisées et validées dans le cadre d'une formation continuée (expérience et culture personnelles, modules de formation spécifiques),
- que l'Etat – et les « usagers » du service public – sont en droit d'attendre des professeurs rigueur intellectuelle et capacité de « transmettre » aux jeunes générations héritage culturel et connaissances nouvelles, ce qui suppose l'acquisition de pratiques professionnelles efficaces mais aussi une ouverture d'esprit et une aptitude aux relations humaines ;

considérant par ailleurs

- que les élèves des lycées et collèges ne sont
  - ni des étudiants ou élèves des Grandes Ecoles, auxquels on peut – dans une certaine mesure – demander une appréciation sur la pertinence des cours qu'ils suivent (et non sur les professeurs !),
  - ni des consommateurs invités à donner leur avis sur les prestations qu'ils ont achetées,
- que la relation maître/élèves (qui est par essence inégalitaire), ne saurait être soumise à l'emprise de groupes de pression (parents d'élèves, mouvements pédagogiques, groupes de collègues...), qui peuvent exprimer des opinions mais ne doivent en aucun cas devenir des « décideurs » ;

l'AG du CNGA

- rappelle son attachement au principe d'une double évaluation des professeurs, pédagogique et administrative :
  - une **évaluation pédagogique** relevant de l'autorité de l'IGEN (les IPR-IA intervenant dans leur secteur par délégation) et non de quelques collègues promus hâtivement « chargés de mission », qui, souvent, au lieu de soutenir les professeurs qu'ils visitent les déstabilisent, l'IGEN devant être une véritable instance de recours,
  - une **évaluation administrative** portant sur le sérieux et la régularité de l'accomplissement des tâches proprement administratives ou pédagogiques dans leur aspect purement formel (participation aux conseils, bulletins, devoirs donnés aux élèves, tenue des cahiers de textes...), cette évaluation relevant de l'autorité du « chef de service », en l'occurrence le chef d'établissement, qui, formé à la « gestion des ressources humaines », saurait tenir compte des situations personnelles, des aspirations et talents de chacun et résister aux pressions indues ;

- reconnaît néanmoins la nécessité de **revoir les procédures actuelles** d'évaluation, notamment en ce qui concerne l'inspection, trop peu fréquente, infantilissante, et parfois plus contre-productive qu'utile à l'amélioration des pratiques pédagogiques ;
- demande que soient appliquées – avec les adaptations qui s'imposent – les mesures Fonction publique à l'Education nationale, à savoir
  - **l'entretien annuel de formation lié à l'exercice d'évaluation,**
  - **un entretien de carrière,** à la demande de l'agent, tous les 5 ans,
  - le droit pour chaque agent ayant effectué 15 ans de service à **un bilan de carrière** pour éventuellement formaliser un projet de « **seconde carrière** » ;
- demande qu'on passe d'une évaluation sanction à une **évaluation conseil** et que soit enfin instaurée une gestion des ressources humaines digne de ce nom.

L'AG du CNGA, enfin

- met en garde contre les mirages d'une évaluation des professeurs d'après leurs « résultats » : résultats des élèves ? (imputables à bien des causes, aisément biaisés par une manipulation des notes pour répondre à des objectifs...), résultats individuels ? ou collectifs au niveau de l'établissement ?
- rappelle à l'Etat ses devoirs
  - d'assurer des conditions d'enseignement décentes pour les élèves comme pour les personnels,
  - de mener une politique de recrutement rigoureuse et d'organiser un mouvement des personnels enseignants qui, grâce à une information plus complète des intéressés et une remise en cause de certaines pratiques (nominations autoritaires en APV<sup>(1)</sup>, multiplication des services sur plusieurs établissements...), permette d'affecter « le bon professeur » sur « le bon poste », c'est-à-dire sur celui qui convient à sa situation personnelle et ses aspirations ou talents propres, pour le bénéfice de tous.

(1) Affectation à caractère Prioritaire justifiant une Valorisation

## **MOTION 2**

### **« CARRIERE »**

**L'AG du CNGA constate :**

- que la profession enseignante suppose, comme pour la majorité des cadres, une liberté dans l'organisation du travail. Or, depuis des années, cette liberté s'est sensiblement réduite ;
- qu'au fil des années la situation matérielle des enseignants s'est dégradée. Ils doivent faire face à un nombre croissant de réunions et de sujétions : conseils de classe, bien sûr, mais aussi conseils d'enseignement, rencontres parents-professeurs, conseils de discipline, participation de plus en plus lourde aux examens, sans oublier le conseil pédagogique et les réunions non statutaires et, pour les élus, le conseil d'administration. Ce surcroît de travail n'est généralement pas rémunéré alors que le pouvoir d'achat des enseignants se réduit d'année en année ;

- que la loi de 2003 sur les retraites, dont les effets seront prochainement accentués, oblige bon nombre de nos collègues à poursuivre leur mission plusieurs années de plus qu'auparavant. Comment peut-on être « performant » devant une classe difficile de 35 élèves quand on exerce le métier depuis près, voire plus, de 40 ans ? Dans le même temps, le congé de fin d'activité a disparu, la cessation progressive d'activité a perdu de son attractivité tandis que la « seconde carrière » et la mobilité interministérielle restent réservées à une infime minorité ;
- qu'alors que l'allongement de la durée de vie professionnelle amène bon nombre d'enseignants à atteindre avant les 2/3 de leur carrière le sommet de leur grade, les critères de passage à la « hors classe » ou à un corps supérieur semblent de plus en plus inégalitaires voire obscurs ;
- que le nombre de postes mis aux concours évolue d'une année à l'autre de manière anarchique, alors que les données démographiques sont connues plus de dix ans avant l'entrée en 6<sup>ème</sup> d'un enfant et que les départs en retraite peuvent être prévus.

#### **L'AG du CNGA reconnaît :**

- que l'Etat et les collectivités locales ne peuvent pas donner toujours plus de moyens : même si l'avenir de la jeunesse ne doit pas être soumis à la loi du marché, nous savons qu'il s'agit de gérer efficacement les deniers publics encore plus aujourd'hui qu'hier dans le cadre de la LOLF (Loi Organique relative aux Lois de Finances) ;
- que le service des enseignants doit résulter, avant tout, de l'intérêt pédagogique des élèves même si, ce qui est normal, la plupart des chefs d'établissement essaient de tenir compte des souhaits personnels des enseignants pour établir les emplois du temps.

#### **L'AG du CNGA, fidèle à sa doctrine réformatrice, propose :**

- **une véritable gestion prévisionnelle** pluri-annuelle, mais publiée chaque année, des postes à mettre aux concours chaque année ;
- **une révision des conditions de travail** dans l'établissement ; pourquoi l'Etat ou les Collectivités n'accorderaient-ils pas à leurs cadres éducatifs des conditions de travail décentes comme les entreprises privées le font pour leurs cadres ? Tout le monde y trouverait son compte. Il faut noter, par exemple, que de plus en plus de Collectivités attribuent un ordinateur portable à tous les élèves... serait-ce un gaspillage des fonds publics d'en accorder aussi aux enseignants ?
- **l'avancement « au mérite » plus transparent** et permettant à chacun d'avoir l'espoir d'une perspective de carrière : la transparence est nécessaire pour que chacun comprenne sur quels critères il a ou non été promu. Des inspections plus fréquentes s'imposent pour une évaluation plus approfondie des enseignants. La grille de notation administrative doit être revue afin d'éviter que les professeurs aient une note comprise entre 39 et 40 pendant la moitié de leur carrière ! Afin d'améliorer les perspectives de carrière, on pourrait envisager de créer dans chaque grade de chaque corps un échelon final supplémentaire ;
- **une plus grande facilité d'accès des professeurs** à d'autres services (administration, encadrement éducatif, documentation...) en fin de carrière selon leurs compétences ; l'accès à des postes dans d'autres ministères devrait aussi être développé ; pour certains, cet accès doit pouvoir être facilité plus jeune, il s'agit de la « seconde carrière » ;
- **le mi-temps-transition-retraite**<sup>1</sup>: le départ en retraite de plus en plus tardif, bien difficile quand on doit faire face à des jeunes de plus en plus turbulents voire agressifs,

---

<sup>1</sup>

doit se réaliser de façon progressive ; le-mi-temps-transition-retraite proposé par le CNGA, avant même la création de la CPA, serait encore, dans ce contexte, une solution pour certains ;

- **une rémunération convenable** des heures et travaux supplémentaires : les enseignants sont de plus en plus sollicités par diverses tâches. Ces tâches devraient être prioritairement réservées aux volontaires, et être correctement rémunérées (c'est-à-dire à un taux majoré). Il faut donc revoir ces rémunérations annexes, qui n'ont pas, pour la grande majorité d'entre elles, bénéficié de la récente majoration, et la prise en compte des frais engendrés par ces tâches, déplacement notamment ;
- enfin, bien entendu, une **revalorisation du point indiciaire** au moins égale à l'inflation.

(1) Le mi-temps transition retraite (MTTR) réalise une transition douce avec la cessation complète d'activité en étalant en fin de carrière sur une durée double le travail qu'on aurait accompli à temps plein jusqu'à la retraite pour combiner un demi-service avec un demi traitement et une demi-retraite, de sorte qu'il y ait exactement compensation à tous égards.