

## Évaluation : comment ça marche ?

Il est prévu d'évaluer les compétences de l'agent non-titulaire en fonction du référentiel de compétences. Le Rectorat se dit donc être dans une logique d'accompagnement des non titulaires tout au long des 6 ans de CDD (préCDIsation) pour leur permettre d'intégrer au mieux la fonction. Il ajoute qu'en cas de situation incompatible avec les besoins du service, la collaboration s'arrêterait avant la fin des 6 ans. Il annonce aussi le principe de prendre en compte le contexte de chaque situation lors des visites des inspecteurs·trices.

Vous trouverez [ICI](#) la circulaire : Evaluation des agents non-titulaires exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation, de documentation et de psychologue de l'éducation nationale.

Si nous constatons la volonté d'harmoniser les pratiques d'évaluation des personnels non titulaires sur celles des titulaires (cadre du PPCR) via des items identiques et la double évaluation chef.fe d'établissement et IEN, **il faut d'abord prendre garde au fait que ces personnels sont justement non-titulaires et entrent dans le métier la plupart du temps, sans véritable formation disciplinaire.** Aussi, évaluer ces personnels sur des items identiques à ceux des titulaires semble compliqué. De plus, il faut rappeler que dans l'immense majorité des cas, les collègues non titulaires changent d'établissement tous les ans, subissent plus que les titulaires les postes partagés sur deux voire trois établissements. Dans ce cas, comment peut-on demander sérieusement à un·e collègue d'« *adopter une attitude favorable à l'écoute, aux échanges avec l'ensemble des membres de l'équipe éducative* », de « *coopérer au sein d'une équipe disciplinaire et pédagogique* » quand il·elle est par exemple sur deux établissements nouveaux pour lui·elle. Aussi, une évaluation raisonnée doit vraiment tenir compte de la précarité que vivent au quotidien des centaines d'agents de l'académie et de la pression liée au renouvellement que subissent les Non titulaires.

## Appréciation des chef·fes d'établissement

La CGT Educ'Action anticipe et alerte sur les phases de renouvellement soumises à l'appréciation partielle, voire intégrale des chef·fes d'établissement. Lors des 3<sup>ième</sup> et 4<sup>ième</sup> années, seule l'appréciation du·de la chef·fe d'établissement sera prise en compte. **Rappelons que bien que les chef·fes d'établissement soient l'autorité administrative, ces derniers·ères n'ont, ni la compétence, ni ne sont souverain·es pour évaluer la pédagogie et les modalités d'évaluation mises en place par l'agent enseignant non-titulaire. La CGT Educ'Action dénonce vivement la marge trop importante laissée aux chef·fes d'établissement dans l'évaluation.** Quant aux items laissés aux IEN/IPR, il faut aussi y opposer le manque de formation, notamment disciplinaire. On évalue donc les CTEN sur des items sur lesquels la plupart du temps la formation disciplinaire a été inexistante.

## Première année : Visite Conseil ou inspection ?

L'administration propose une visite conseil dès la première année : c'est une proposition à laquelle la CGT Educ'Action peut souscrire à condition qu'elle reste une

visite conseil. Mais cette visite se solde par un avis favorable ou défavorable au renouvellement dès la première année.

**La CGT Educ'Action revendique des grilles d'avancement transparentes pour les CDD comme pour les CDI, un rythme d'avancement automatique accéléré dès le début de carrière et surtout déconnecté de l'évaluation.**

**Un tutorat sous forme d'accompagnement dans le métier et surtout SANS évaluation de la part du.de la tuteur·trice.**

**La CGT Educ'Action défend les personnels !**

Le réemploi des contractuel·les en CDD repose en partie sur les appréciations formulées par le·la chef·fe d'établissement.

Au final, un avis défavorable peut amener à une non reconduction de contrat pour les collègues CDD.

Attention, même si ces dispositions ont disparu de la circulaire, dans le cadre du droit opposable, les appréciations sont obligatoirement portées à la connaissance des personnels qui peuvent émettre des observations et faire un recours. Tout avis défavorable doit donc être justifié par un rapport circonstancié qui devra être porté à la connaissance de l'intéressé·e avant transmission aux services rectoraux. Dans les Commissions Consultatives Paritaires où la CGT est présente, nos élu·es ont pu faire évoluer certains avis lors des CCP. Nous tenons à souligner que les CCP sont des instances qui peuvent faciliter le dialogue parfois plus difficile dans les établissements scolaires auprès des chef·fes d'établissement. Ainsi, nous demandons systématiquement l'examen en CCP des éventuels recours émis par les collègues concerné·es sur l'avis défavorable porté par le·la chef·fe d'établissement au réemploi d'un·e contractuel·le.

**En cas d'avis défavorable : ne restez pas isolé·es !**