

---

# **Non à la notation, trois fois non aux entretiens d'évaluation !**

## **La fédération SUD éducation s'oppose au projet de réforme de l'évaluation des enseignant-e-s et appelle à construire la mobilisation**

Le ministère préparait cette réforme depuis des années. Les projets de décret et d'arrêté<sup>1</sup> réformant l'évaluation des enseignant-e-s sont désormais en circulation depuis le 14 novembre. Ils remplacent à compter de la rentrée 2012 les dispositifs actuels par une modalité unique: un entretien d'évaluation tous les trois ans par le supérieur hiérarchique direct (le chef d'établissement dans le 2<sup>nd</sup> degré, l'IEN dans le 1<sup>er</sup> degré). La fédération SUD éducation dénonce ce projet et appelle à construire dans l'unité la mobilisation pour le contrer.

### **Un management sur le modèle de l'entreprise capitaliste**

SUD éducation est opposé à la notation, aux inspections infantilisantes, à l'évolution différenciée des carrières... Mais les nouvelles modalités d'évaluation des personnels sont encore pires ! On passe à l'ère du management sur le modèle de l'entreprise capitaliste.

Cet entretien reposera tout d'abord sur une auto-évaluation, selon des grilles fournies par l'administration. Comme les expérimentations ont déjà permis de le constater, ce processus est particulièrement pervers : on doit soi-même s'évaluer... à travers les yeux de la hiérarchie et ses critères désormais purement comptables.

### **Individualisation, mise en concurrence, caporalisation**

La notation-évaluation déjà mise en place pour les personnels non-enseignants a démontré sa nocivité avec l'augmentation des pressions hiérarchiques, l'infantilisation des personnels, la gestion individualisée des carrières que l'on veut désormais étendre aux enseignants.

---

<sup>1</sup> *Décret portant dispositions statutaires relatives à l'appréciation et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale et Arrêté relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des personnels enseignants, d'orientation et d'éducation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale*

Les plus « méritant-e-s » (entendre, « les plus dociles ») seront gratifié-e-s d'un ou plusieurs mois de réduction par rapport à l'ancienneté moyenne pour accéder à l'échelon supérieur, tandis que d'autres seront pénalisé-e-s par des majorations. Ainsi le supérieur hiérarchique aura un pouvoir personnel accru : cela ne peut conduire qu'à des disparités, à des injustices plus grandes que le système actuel, et nécessairement à l'exercice de pressions, voire à des abus de pouvoir.

Ces entretiens contribueront à opposer les personnels, soumettre chacun-e à l'arbitraire, et casser toute résistance collective.



## Des logiques comptables et non éducatives

Que va-t-on évaluer ? Le décret d'application de la loi « de modernisation de la Fonction Publique » le précise : en premier lieu « Les résultats professionnels obtenus par le Fonctionnaire » ; cela se traduit dans le projet d'arrêté sur l'évaluation des enseignant-e-s de la manière suivante : il s'agira en premier lieu d'évaluer la capacité de l'enseignant-e « à faire progresser chaque élève ».

L'enseignant-e sera donc jugé-e sur les résultats de ses élèves, à la « validation des compétences », aux évaluations en primaire, aux examens dans le secondaire, aux taux de passages et redoublements... Chacun-e sera comptable personnellement de ces résultats, devra produire du chiffre : l'humain disparaît, la dimension collective de l'acte éducatif est gommée, tout comme la dimension sociale.

## Le fichage des compétences pour les enseignant-e-s aussi

Ces nouvelles modalités d'évaluation des enseignant-e-s s'inscrivent dans une logique globale, celle de l'évaluation par compétences et du fichage généralisé. Après le livret de compétence pour les élèves, une circulaire récente crée en effet un « Livret de compétences » pour les enseignant-e-s eux-mêmes : officiellement un portefeuille de compétences dématérialisé.

Publié au Bulletin Officiel le BOEN n° 13 du 31 mars 2011, le point 3 de cette circulaire indique : « Ce portefeuille de compétences dématérialisé peut enregistrer les appréciations et conseils des inspecteurs pédagogiques territoriaux et des conseillers mobilité carrière. Il est mis en place dès l'année de stage. Il s'appuie sur le référentiel de compétences fixé par l'arrêté du 12 mai 2010. »

Des compétences pourront être validées par des formations professionnelles pendant les vacances, ce qui donnera droit à accéder à des postes à profil, autre instrument d'arbitraire et d'individualisation des carrières...

## Les raisons ne manquent pas : non à la réforme de l'évaluation des enseignant-e-s, trois fois non aux entretiens d'évaluation !

Nos Lutttes ont construit nos droits, notre résignation les détruirait.  
Mobilisons-nous !