



03 IMPASSE SAN GIL - 66000 PERPIGNAN

TEL : 06.84.89.01.17

EMAIL : sudeducation.66@laposte.net

SITE WEB:

<http://www.sudeducation66.org/>



SUD Éducation refuse de négocier la réforme de l'évaluation des enseignants

La réforme de l'évaluation des enseignants et la mise en place des entretiens individuels est repoussée du 1^{er} septembre 2012 au 1^{er} janvier 2013. Premier recul ? Erreur de calendrier ? Difficile à dire.

SUD Éducation est opposé à la notation, aux inspections infantilisantes, à l'évolution différenciée de carrière. Nous sommes pour un travail en équipe intégré dans les services, des concertations et un échange pédagogique entre pairs, pour l'avancement le plus rapide pour tous. Or les nouvelles modalités d'évaluation des personnels s'en éloignent encore : évaluation unique par le chef d'établissement ou par l'IEN, avec comme corollaire un entretien individuel fondé sur une auto-évaluation de l'enseignant. En route pour le modèle de l'entreprise !

L'entretien reposera tout d'abord sur une auto-évaluation selon des grilles fournies par l'administration : deux critères qui concernent la classe (capacité à faire progresser les élèves et capacité à faire progresser le climat scolaire) et deux critères qui concernent le lien de l'enseignant avec l'institution (capacité à s'insérer dans le projet d'établissement et son positionnement dans l'institution)

Ce système a déjà démontré sa nocivité : augmentation des pressions hiérarchiques, mise au pas des personnels, gestion individualisée des carrières. On doit soi-même s'évaluer... au travers des yeux de la hiérarchie et de ses critères. La question de la progression des élèves est bien une des questions centrales de nos métiers. Mais, évaluer et faire

dépendre la progression de carrière des collègues de ce critère est intenable (comment le faire techniquement ?), injuste et scandaleux sur le fond. Les plus méritants (les plus dociles ?) seront gratifiés d'un ou de plusieurs mois de réduction par rapport à l'ancienneté moyenne pour accéder à l'échelon supérieur. Ainsi le supérieur hiérarchique direct, auquel les collègues sont quotidiennement confrontés, aura un pouvoir personnel accru : cela ne peut conduire qu'à des disparités, à des injustices plus grandes, et à l'exercice de pressions, voire à des abus de pouvoir. D'autant que ces entretiens ne pourront se dérouler en présence d'un représentant syndical, alors que l'évaluation comporte des critères « politiques » problématiques : positionnement vis-à-vis de l'institution, projet d'établissement...

Quant au rôle des IPR, il est concentré sur le début de carrière au moment de la titularisation et à des moments clefs de la carrière (changement de discipline par exemple). Ils formeront les chefs d'établissement à l'évaluation formative. L'inspection se recentrera sur l'évaluation collective (d'équipes, d'établissement), le suivi des établissements ECLAIR. Le lien entre les inspecteurs et les disciplines sera maintenu. Ils perdront donc du pouvoir au profit du chef d'établissement. À la Direction Générale des Ressources Humaines de l'Éducation nationale, on s'entend dire que l'inspection validera l'auto-évaluation des collègues (des fois que tout le monde se trouve exceptionnel ! La grille retient en effet quatre niveaux, de « insuffisant » à « exceptionnel »).

Aucune négociation n'est donc possible dans le cadre de ce projet.

La fédération SUD Éducation appelle à construire la mobilisation pour le contrer !

