

NOUVELLE EVALUATION

LE SNETAA-FO ALERTE LES PERSONNELS : IL Y A DANGER !

Le projet est fondé sur la mise en œuvre d'une évaluation par compétences.

Pour remplacer la soit disant «évaluation sanction normative actuelle » et les « modalités de gestion de la carrière qui auraient montré

leurs limites », seraient mis en place « 4 rendez-vous de carrière » obligatoires et les collègues seraient évalués sur une batterie de 11 compétences pour une « carrière accompagnée et revalorisée ».

1) PROJET MINISTERIEL DE GRILLE D'EVALUATION

Niveau d'acquisition	à Améliorer	Bon	Très bon	Excellent
Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique*				
Adapter sa communication en fonction de son auditoire*.				
Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves*.				
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves***				
Coopérer au sein d'une équipe**				
Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves*.				
Contribuer à l'action de la communauté éducative**				
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel*.				
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques.***				
Coopérer avec les parents d'élèves**				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation***				

Le Ministère de l'Education nationale prépare une refonte de l'évaluation des enseignants, sur la base de compétences extérieures à l'enseignement (par exemple «Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques » ou « s'inscrit dans une démarche de progression de compétences »), la première du tableau est la seule à réellement trait à la transmission des connaissances.

Chacun peut constater en lisant le libellé des compétences qu'il porte en lui-même l'arbitraire et la subjectivité.

On peut y mettre tout et n'importe quoi selon « l'interprétation locale ».

Nous connaissons malheureusement les effets de ce genre de « grille d'évaluation » : ce sont celles qui sont utilisées pour mettre sous pression les personnels !

La méritocratie se met en place.

(Items qui devraient donner lieu à :

- * évaluation par l'inspecteur seul
- ** évaluation par le Chef d'établissement seul
- *** évaluation par les deux

2) PROJET DE MAQUETTE POUR LE BILAN PROFESSIONNEL ANNUEL (extraits)

Un bilan professionnel annuel serait aussi exigé du professeur : c'est un « autocontrôle » permanent qu'on veut nous imposer.

Il donnerait lieu à un entretien avec le chef d'établissement et devrait servir à « enrichir » les rendez-vous de carrière avec l'inspecteur et organiser ainsi « l'accompagnement des enseignants ».

(Formations obligatoires aux réformes ministérielles, expérimentations locales initiées par l'équipe pédagogique, ou par le corps d'inspection, stages de perfectionnement, etc...)

Tout dépendra de ce que l'on voudra bien faire dire au dossier !

Nous livrant ainsi à toutes les pressions et interprétations du genre :

« Ce professeur est conscient de ses manques : **c'est bien** », ou alors

« Ce professeur a des « manques » qu'il reconnaît lui-même : **il n'est pas très performant et ne mérite pas de promotion** ».

C'est une régression complète qui se prépare.

DANS CE BILAN :

A) L'enseignant décrit ses activités en conceptualisant et personnalisant ses analyses au regard de sa pratique (20 lignes).

Il expose les démarches entreprises qui lui paraissent particulièrement structurantes dans le cadre de sa pratique et sur lesquelles il lui paraît important d'appeler l'attention du CE ou de l'IEN [...]

B) Inscription du métier dans une dimension collective

L'enseignant décrit sa participation à la vie de l'établissement et son implication dans les relations de l'école/établissement avec son environnement. (10 lignes)

- coopérer au sein d'une équipe,
- contribuer à l'action de la communauté éducative,
- coopérer avec les parents d'élèves,
- coopérer avec les partenaires de l'école.

C) S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel

L'enseignant expose, le cas échéant, les moyens qu'il met en œuvre et la manière dont il a pu s'investir dans les missions de tuteur, de coordonnateur, de formateur, de formateur académique

Il exprime ses souhaits d'évolution professionnelle et de diversification des

fonctions mobilité vers d'autres types d'établissements scolaires, d'autres publics (établissement en EP, public spécialisé, passage collège, lycée, post bac, enseignement à l'étranger...), vers d'autres métiers de l'enseignement, vers les corps d'encadrement, vers d'autres corps de la Fonction publique... (10 lignes)

En lieu et place de la notation chiffrée, 4 niveaux « d'évaluation » sont donc prévus pour chaque compétence (à améliorer, bon, très bon, excellent), tout comme le sera l'appréciation globale.

Mais seuls 30% des personnels seront appréciés comme « excellents », seul niveau qui donne lieu à une accélération de carrière.

L'objet de l'évaluation sera donc d'éliminer (mais sans le dire) 70% des enseignants de toute amélioration de carrière.

Cela nous rappelle étrangement les quotas, imposés en catimini aux Proviseurs, pour les appréciations barémées du Hors-Classe, il y a quelques années, avec toutes les dérives que cela a entraîné.

(Une note interne (que nous tenons d'ailleurs à votre disposition) leur avait été adressée par le Rectorat, recommandant fortement des quotas par établissement :

10% des professeurs pour « investissement exceptionnel » ; 30% pour « investissement fort » ; 50% de « satisfaisant » et le « reste » en investissement faible.)

NB : Les services du Rectorat avaient même établi des statistiques et pourcentages par établissement : si ces « quota » n'étaient pas respectés, les chefs d'établissements recevaient un petit courrier du rectorat pour les leur rappeler.

Tout était établi comme si cette « répartition théorique » devait exister dans chaque établissement de l'académie, quelle que soit sa taille et sa situation géographique, et comme si elle était comparable à celle des autres !

Encore une idée géniale de l'administration pour limiter les promotions !!!!

Depuis quelques années nous avons aussi droit à l'harmonisation des notes administratives par les services du Rectorat, alors qu'elles étaient proposées, pour nos collègues, par leurs chefs d'établissements, hors fourchette, à la suite d'un rapport circonstancié.

Avec ce système d'évaluation, dans la suite de la refonte des obligations de service : ce sont des obligations sans limite que l'on veut nous imposer.

Il n'y aura plus aucune « grille de référence » selon l'échelon : les possibilités de recours devant les CAPA seront en conséquence fortement réduites.

Ce projet ouvre donc la voie à la remise en cause de tous les barèmes pour l'avancement, les promotions, mais aussi de certaines prérogatives des CAPA. Le droit au contrôle exercé par les élus du personnel sera de plus en plus difficile : aucune norme de référence, seules des appréciations subjectives.

Les garanties collectives fondamentales du statut sont attaquées.

IL FAUT RÉAGIR, VITE ET FORT !!!

Le « parcours d'enseignement » et « l'investissement professionnel » sera apprécié et « valorisé » par le chef d'établissement, les compétences spécifiques appréciées par les corps d'inspection.

C'est ce que l'Administration centrale appelle « **le regard croisé** ».

Cette évaluation serait « objectivée » et sous le double regard de l'IET et du Chef d'établissement.

Mais comment ? Y aura-il deux entretiens séparés, et/ou un entretien avec les deux ?

Cette nouvelle gestion ne tiendra donc compte que des appréciations barémées des Proviseurs et des avis des Inspecteurs, il est évident que des distorsions énormes et parfois « anormales » entre ces appréciations risquent d'apparaître. *(comme cela a été le cas pour les appréciations barémées de la Hors Classe.)*

Les carrières des personnels seront aussi soumises aux aléas des politiques des recteurs.

Cette nouvelle évaluation ne pourra que renforcer le pouvoir discrétionnaire, car sans contrôle, du chef d'établissement et des inspecteurs, et que développer l'individualisme forcé de certains collègues à la recherche de promotion.

Bonne ambiance pour le travail en équipe ! Qui sera le « chef d'équipe » ?

Certains, parmi nos collègues peuvent peut-être trouver que leur carrière n'avance pas assez vite par rapport à « certains » collègues, et pensent que leur mérite est plus grand que celui des autres.

Ils sont peut-être prêts à se satisfaire de cette décision, mais bon nombre d'entre eux risquent vite de déchanter.

Ils pourront rapidement constater, à leurs dépens peut-être, que la logique du « remarquable » peut varier d'un Chef d'établissement à l'autre, ou de l'IET. *(mutations éventuelles des uns ou des autres, acceptation de*

réformes ou de tâches plus ou moins imposées), et que si, en théorie, on est tous « égaux », il y en aura toujours des « plus égaux » que d'autres !

Le ministère cherche à casser toute règle collective pour obtenir ainsi une moindre défense possible des personnels.

QUELQUES QUESTIONS SE POSER CEPENDANT :

Qu'est-ce que le mérite ?

Que faudra-t-il faire pour que le mérite soit reconnu par leur « chef » ?

Existera-t-il encore des limites à partir du moment où il faudra « être bien vu » de son chef d'établissement ou de son inspecteur ?

Où s'arrêteront les demandes pour l'intérêt du service ?

Il va y avoir une sorte de hiérarchisation des tâches d'enseignant, des « nobles » et des « moins nobles » : certains critères proposés par l'administration donneront-ils la priorité à ceux, qui par leurs « occupations annexes » (*nouvelles missions*) passent le moins de temps devant leurs élèves ? Et pourtant, il faudra bien qu'il y en ait quelque uns en face d'eux ! Mais lesquels ?

Pour le SNETAA-FO, cette expérimentation ne pourra aboutir qu'à un nombre conséquent d'injustices flagrantes, qu'à des inégalités de traitement et qu'à la mise en exergue du clientélisme.

En un mot on en vient à une « promotion au mérite » ou plutôt à la « tête du client », ou à la promotion « lèche-bottes ». Evitons de parler d'autres « promotions » toujours difficile à prouver.

Nous espérons que cette nouvelle « expérimentation », convaincra de sa nocivité et de son danger, **toutes** les centrales syndicales, et rendra encore plus énergiques nos partenaires syndicaux pour exiger le retrait de ce projet.

Le SNETAA-FO et sa fédération affirment leur attachement à la définition, dans un barème national, de critères objectifs et communs à tous quel que soit le lieu d'exercice, garantie de l'égalité de traitement, de l'équité et de la transparence" pour l'accès à la hors-classe et l'avancement des carrières des PLP et CPE.

Pour l'instant, le SNETAA-FO se prononce, bien qu'elle ne soit pas parfaite, pour le maintien de la notation chiffrée qui reste le rempart contre l'arbitraire (*fourchettes pour chaque échelon*).

Pour lui, une exigence s'impose : celle du RETRAIT DE CE PROJET !