

EVALUATION : UN PROJET REVOLTANT !

Nouveau coup de force pour caporaliser et dénaturer nos métiers

L'objectif des projets de décret et d'arrêté sur la nouvelle évaluation des personnels enseignants, CPE et Co-Psy est de transformer radicalement le métier et le rôle de ces personnels, tout en remettant en cause le déroulé des carrières qui serait inféodé aux chefs d'établissements.

Le chef d'établissement évaluateur unique des personnels enseignants.

Malgré son incapacité à évaluer le travail pédagogique concret des enseignants dans leur enseignement disciplinaire, le chef d'établissement serait seul chargé de l'évaluation des personnels enseignants.

Des métiers bafoués.

Les métiers des personnels enseignants, CPE et Co-Psy subissent une transformation forcée, contrainte par des réformes refusées par les personnels mais imposées par le Ministère (réforme des lycées, imposition du Livret personnel de compétences, dispositif ECLAIR...). Ce projet amplifie cette transformation.

Le cœur du métier enseignant, c'est-à-dire

l'enseignement d'une discipline et les activités pédagogiques qui l'accompagnent, ne serait plus évalué par les Inspecteurs Pédagogiques Régionaux (IPR), recrutés et formés pour cela dans la discipline des collègues qu'ils inspectent. Leurs missions seraient réorientées vers l'évaluation du système.

Ce serait donc la fin de la double évaluation des personnels enseignants qui constitue la reconnaissance de la spécificité de leur métier : une évaluation pédagogique par l'IPR de la discipline enseignée et une évaluation administrative par le chef d'établissement.

Ce qui deviendra de fait premier, ce n'est plus le cœur du métier, la capacité de l'enseignant à faire acquérir savoirs et compétences à ses élèves, mais tout ce qui est périphérique à l'acte d'enseigner.

La progression de carrière dans les mains du chef d'établissement.

A compter de 2015, le rythme d'avancement pour tous serait le rythme actuel de l'ancienneté, soit le plus lent : la progres-

sion de carrière serait étalée sur 36 ans minimum. Les personnels ne pourraient bénéficier d'accélération de carrière que sur proposition du seul chef d'établissement. Cela entraînera des oppositions et des conflits entre collègues de l'établissement au moment où les solidarités devraient être renforcées pour favoriser le travail collectif.

Le gel des promotions jusqu'en 2015.

Le projet ne prévoit, pour la période 2012-2015, aucune procédure d'avancement d'échelon autre que l'avancement au rythme le plus défavorable : l'ancienneté. Non content de sacrifier leur métier, le Ministère veut aussi rogner le pouvoir d'achat des enseignants.

Ces projets constituent une agression frontale contre les personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation du second degré et transforment le rôle de l'Ecole.

Ils marquent une volonté de transformer des personnels concepteurs de leur métier en simples exécutants de directives imposées.



POUR LE RETRAIT DE CE PROJET SCELERAT D'EVALUATION

- ⇒ **Signer et faire signer la pétition intersyndicale pour le retrait du projet sur l'évaluation**
Retraitduprojetevaluation.net
- ⇒ **Assurer par une participation massive la réussite de la grève du jeudi 15 décembre**



Nos métiers ont besoin d'autre chose que de recettes managériales :

Ce que revendique le SNES:

La déconnexion de l'évaluation et de l'avancement :

Pour tous les collègues il s'agit d'avoir un **rythme unique le plus favorable** c'est-à-dire le Grand choix afin de permettre à tous un déroulé de carrière en 20 ans.

L'amélioration des procédures de notation pédagogique :

Apurer les retards d'inspection, rendre les procédures transparentes dans les critères et l'acte de notation, ce qui suppose un contrôle paritaire. Doter toutes les disciplines d'une inspection spécifique (Education, Technologie, Documentation). Redonner à l'évaluation sa dimension

d'aide et de conseil tout en reconnaissant à l'enseignant un rôle de concepteur.

La reconnaissance de la complexité grandissante de notre métier :

Favoriser la mise en commun des pratiques pédagogiques, l'actualisation des connaissances, améliorer les conditions d'exercice (décharges...). Instituer une politique de formation continue ambitieuse tout au long de la carrière. Permettre une mobilité professionnelle voulue que ce soit dans le domaine des mutations ou de la reconversion professionnelle.

La reconnaissance du rôle social de nos métiers et celle de nos qualifications non en individualisant les parcours de carrière

ce qui débouche sur l'arbitraire et génère des inégalités inacceptables mais en mettant en œuvre une véritable revalorisation des carrières (**reconstruction de la grille indiciaire** relevant les indices de débuts de carrière et intégrant les indices Hors Classes dans les classes normales) avec comme perspective l'agrégation revalorisée pour tous.

Ces choix doivent être faits pour prendre en compte la légitime aspiration des personnels à une reconnaissance de leur investissement professionnel, leur garantir de façon équitable et transparente un meilleur déroulé de carrière et améliorer leurs conditions d'exercice.