



**d-ÉVALUATION  
DES ENSEIGNANTS?  
LE 15 DECEMBRE  
TRIPLE C à CCChatel !!!**

**F  
S  
U  
9  
4**

**Fédération Syndicale Unitaire du Val de Marne**

SNASUB, SNCS, SNEP, SNEPAP, SNES, SNESup, SNETAP, SNES, SNICS, SNES-PJJ,  
SNPIEN, SNUAS-FP, SNU-CLIAS, SNUEP, SNUipp, SNUFDEN, UNATOS.

**MANIFESTATION  
14H DENFERT ROCHEREAU**

**SIGNER ET FAITES SIGNER  
LA PETITION**

<http://retraitduprojetevaluation.net/index.php>

Bulletin n° 86  
Décembre 2011



Le projet de texte sur l'évaluation est inacceptable: si le ministère a d'ores et déjà effectué quelques reculs, ceux-ci sont à la marge et ne suppriment pas les multiples dangers de ce projet:

C'est bien d'un management de type privé qu'il est question ici, d'une mise aux ordres des enseignants qui devraient se soumettre à de multiples injonctions.

Le ministère veut juste des enseignants qui appliquent, sans réfléchir, sans concevoir, des enseignants corvéables à merci.

Ce projet est une mise en concurrence des équipes; et ce dans un contexte de suppressions massives de postes qui entraînent une pression accrue sur le travail et des situations où l'enseignant ne peut déjà plus remplir ses missions.

Il met en perspective la possibilité pour le chef d'établissement (principal de collège, proviseur de lycée mais aussi à terme directeur d'école) de recruter librement son équipe enseignante

Au-delà d'une économie budgétaire sur la carrière, en moyenne de 18 mois par enseignant, c'est la conception même de nos métiers qui est attaquée:

**TOUS EN GRÈVE LE JEUDI 15 DÉCEMBRE!  
TOUS À LA MANIFESTATION À DENFERT!  
SIGNONS ET FAISONS SIGNER LA PÉTITION!**

Catherine Anglesio

**E  
D  
I  
T  
O  
R  
I  
A  
L**

## Sommaire

- 2 Edito
- 3 Nos métiers bafoués
- 3 Extraits de la convention UMP Education
- 4, 5 Résumé de l'arrêté et du décret
- 5 Appel intersyndical à la grève

## Rédaction

Catherine ANGLÉSIO  
Coralie BENECH  
Josselyne LAMBERTIN  
Laurence TRUBLEREAU  
Guy MALZAC

## Nos revendications:

- Un avancement déconnecté de l'évaluation
- Un avancement sur le même rythme pour tous, celui de l'actuel grand choix
- L'accès de tous à l'indice terminal

# NOS METIERS BAFOUES



Des métiers bafoués : les chefs d'établissement n'ayant pas les compétences pour évaluer les qualités pédagogiques des enseignants dans leur discipline, ce qui deviendra de fait premier, ce n'est pas 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. Cela changera le sens du métier d'enseignant mais aussi le rôle de l'école envers les élèves. Cela poussera les enseignants à privilégier ce qui se passe en dehors du cours plutôt que ce qui se passe dans les cours.

Quand l'évaluation des personnels sera modifiée, ce sera encore plus facile de faire glisser l'évaluation des élèves sur des normes comportementales et non plus sur des apprentissages.

Qui peut penser que la bonification attribuée par le seul chef d'établissement ne sera pas pour certains l'occasion « d'amicales demandes » : assurer davantage d'heures supplémentaires, remplacements à l'interne, multiplication des tâches en plus des cours, tutorat des stagiaires sans indemnité, ...

Qui osera ensuite faire part à son chef d'établissement des difficultés que tout un chacun peut rencontrer avec une classe ?

Cela mettra les personnels directement en concurrence au sein même de l'établissement, ce qui sera profondément néfaste puisque faire réussir les élèves nécessite au contraire des solidarités et du travail en équipe.

Le ministère entend faire des enseignants non plus des concepteurs mais des exécutants de directives imposées.

C'est une attaque en règle contre le statut de fonctionnaire qui garantit indépendance, responsabilité et égalité des personnels.

## Extraits de la convention UMP : éducation

Dans les grands établissements, un responsable disciplinaire (un « chef de département » pour chaque ensemble disciplinaire), désigné parmi les enseignants pourrait animer l'équipe de professeurs de sa discipline et participer à leur évaluation. Il pourrait notamment accompagner les jeunes enseignants au début de leur parcours.

Il serait le responsable du travail en équipe au sein de la discipline.

Donner un statut juridique aux établissements de premier degré et à leur directeur.

Cette mesure consiste donc à doter l'école d'un statut juridique qui en permette une gestion pédagogique moderne et efficace. Elle permettrait de créer un véritable statut d'emploi pour les directeurs d'Établissements Publics d'Enseignement Primaire (EPEP)

Le renforcement de l'autonomie des établissements doit signifier la possibilité pour le chef d'établissement (principal de collège, proviseur de lycée mais aussi à terme directeur d'école) de recruter librement son équipe enseignante et d'administration, en fonction du projet de son établissement. Une telle évolution doit naturellement s'accompagner d'une formation à la GRH des chefs d'établissements et un renforcement de l'équipe de direction.

## Résumé de l'arrêté et du décret

Le projet de modification de l'évaluation des enseignants prévoit de supprimer la notation et de faire évaluer tous les 3 ans les enseignants par leur supérieur hiérarchique (article 1) : IEN dans le 1<sup>er</sup> degré, chef d'établissement dans le 2<sup>nd</sup> degré. Mais l'article 2 de l'arrêté prévoit qu' « *en cas de nécessité liée à la continuité du service public, l'autorité hiérarchique désigne un autre fonctionnaire pour mener à bien les entretiens au sein de l'école ou établissements* ».

La notation serait remplacée par une appréciation de la valeur professionnelle de l'enseignant.

Cette appréciation résulterait d'un entretien professionnel qui aurait lieu tous les 3 ans.

Le processus d'évaluation débiterait par une démarche d'auto-évaluation (article 5) ; « *il s'agira notamment à l'enseignant d'évaluer sa capacité à faire progresser :*

- *chaque élève,*
- *les compétences dans sa discipline ou ses domaines d'apprentissage,*
- *sa pratique professionnelle dans l'action collective de l'école ou de l'établissement en lien avec les parents d'élèves et les partenaires (projets pédagogiques transversaux et pluridisciplinaires, projet d'établissement...),*
- *la qualité du cadre de travail « afin qu'il soit propice aux apprentissages et au partage des valeurs de la république, notamment le respect mutuel et l'égalité entre tous les élèves ».*

Cette auto évaluation serait validée par le corps d'inspection.

La date de l'entretien professionnel serait fixée par le supérieur hiérarchique qui la communiquerait à l'enseignant au moins 8 jours ouvrés à l'avance (article 3).

L'entretien professionnel porterait sur l'analyse des résultats du processus d'auto-évaluation ainsi que du traitement des

éventuelles divergences, le positionnement de l'agent sur chacun des critères retenus au titre de l'évaluation et de l'auto-évaluation, la construction avec l'enseignant d'une évaluation formative qui permette d'identifier les mesures d'accompagnement, d'aide ou de progrès souhaitables ( tutorat, formation, perspectives d'évolution professionnelles...). (article 4)

L'entretien professionnel ferait l'objet d'un compte-rendu établi par le supérieur hiérarchique. Ce compte-rendu intégrerait une appréciation globale, des éléments issus du processus d'auto évaluation et de l'examen de la manière de servir de l'agent. C'est ce compte-rendu qui mentionnerait la réduction d'ancienneté proposée par le supérieur hiérarchique.

En effet, les grilles d'avancement d'échelon seraient modifiées en profondeur :

les cadences d'avancement existantes (grand choix, choix, ancienneté) seraient remplacées par un rythme unique, celui de l'actuelle ancienneté. L'avancement accéléré serait organisé par l'attribution aux enseignants de mois de réduction d'ancienneté.

La répartition des réductions d'ancienneté s'effectuerait sur une base annuelle de 250 mois pour 100 agents du corps et dans la limite de :

- 5 mois de réduction d'ancienneté pour 30% de l'effectif
- 2 mois de réduction d'ancienneté pour 50% de l'effectif

Le nombre de mois de réduction d'ancienneté à répartir pourrait être fractionné entre la classe normale et la hors classe au prorata des effectifs de chaque classe.

( suite page 5)

## Résumé de l'arrêté et du décret

Le compte rendu serait communiqué à l'enseignant dans un délai maximum de 10 jours ouvrés. L'enseignant disposerait d'un délai maximum de 5 jours ouvrés à compter de la date de remise du compte rendu pour y apposer ses éventuelles observations. A l'issue de ce délai, il remettrait le compte rendu à son supérieur qui prendrait connaissance des compléments et modifierait le compte rendu s'il l'estime opportun. En cas de désaccord, les ajouts feraient l'objet d'une mention spécifique. Le supérieur notifierait alors le compte rendu dans un délai de 10 jours ouvrés et l'enseignant le signerait et attesterait qu'il en a pris connaissance. L'enseignant pourrait ensuite saisir la CAP compétente. C'est cette commission issue du vote des personnels qui pourrait demander la révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

## APPEL INTERSYNDICAL A LA GREVE



### Appel à la grève des personnels enseignants d'éducation et d'orientation le 15 décembre !

Les sujets de désaccords et de mécontentements sont aujourd'hui très nombreux dans l'Éducation nationale : suppressions massives de postes, dégradation des conditions de scolarisation des élèves, conditions de travail de plus en plus difficiles pour l'ensemble des personnels... autant de mesures qui ne sont pas au service de la réussite de tous. Le gouvernement refuse de pratiquer un dialogue social digne de ce nom.

Dans ce contexte, le ministre de l'Éducation nationale veut imposer dès la rentrée 2012 une modification en profondeur des modalités d'évaluation des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation. Les projets de textes, finalisés avant même toute concertation, prévoient :

- le gel des promotions autres qu'à l'ancienneté jusqu'en 2015 ;
- la progression de carrière aux seules mains du supérieur hiérarchique

Dans le même temps, dans le second degré, le chef d'établissement deviendrait l'unique évaluateur.

Parce que ces projets induisent des transformations de nos métiers que nous refusons, nous en demandons le retrait.

Les fédérations syndicales signataires condamnent ces projets que le ministère veut imposer dès la rentrée 2012. Il est désormais de la responsabilité du ministère de mettre un terme à ce conflit en retirant ce texte et en ouvrant de véritables négociations sur cette question.

Elles appellent les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation (éducation nationale et enseignement agricole), à être massivement en grève le 15 décembre prochain pour exiger le retrait des projets de texte sur l'évaluation.

**SIGNEZ et FAITES SIGNER LA PETITION**  
<http://retraitduprojetevaluation.net/index.php>