



## ÉVALUATION. ALERTE MAXIMALE ! GRÈVE TOTALE !

Dès son investiture, N.Sarkozy avait annoncé (sept 2007) une « révolution culturelle » dans la Fonction Publique - le contrat contre la loi, le métier contre la fonction, la performance individuelle contre l'efficacité sociale. A défaut du « Grand soir statutaire » dont il rêvait et d'une attaque frontale du statut général des fonctionnaires, rendue difficile par les résistances rencontrées et le contexte de crise, c'est sous la forme de projets spécifiques (loi mobilité par exemple) ou sectoriels que le dessein présidentiel est désormais décliné.

En bon soldat du sarkozisme, Luc Chatel passe à l'offensive, au travers de son projet sur l'évaluation des personnels d'enseignement, d'orientation et d'éducation. **L'affaire est gravissime et sa portée hautement idéologique**, en rupture avec notre Histoire. Evaluation, obligations de service, droits et garanties statutaires sont en effet des questions inséparables, imbriquées les unes aux autres, qui donnent sens à nos fonctions et les inscrivent dans les valeurs du service public d'Education. Et c'est bien à tout cela que s'attaque Chatel, avec l'ambition de faire table rase des décrets de 1950 et de faire tomber l'ensemble de nos repères professionnels.

L'indépendance des personnels, leur capacité d'initiative, le droit à concevoir leurs pratiques, sont perçus par le ministre comme autant d'obstacles aux contre-réformes qu'il mène. Aussi en donnant au chef d'établissement les pleins pouvoirs, tant sur notre évaluation que sur notre progression individuelle de carrière, **il s'agit d'abord de nous mettre au pas, de nous rendre dociles, de nous mettre en concurrence.**

Ramené à un entretien individuel et triennal avec le chef d'établissement, disposant à lui seul du pouvoir de choisir celles et ceux qui bénéficieront ou pas d'un changement d'échelon accéléré, le mode d'évaluation nous rapproche d'un **management par la menace et de la position détestable de fonctionnaire-sujet.** Mais il faut voir plus loin. Les critères retenus pour cette évaluation, explicitement décrits, ne relèvent pas de ce qui fait l'essence de nos fonctions. Ils s'inscrivent dans une conception de métiers dont les obligations de service, la rémunération, seraient déconnectées de l'appartenance à un corps national et renvoyées pour tout ou partie au local. Le cadre de la prochaine redéfinition de nos services est ainsi fixé.

Avec le projet Chatel on avance tout droit, sinon vers l'école-entreprise, à coup sûr vers une méthode de management public à l'anglo-saxonne. Pilotage local, renforcement des hiérarchies intermédiaires, mise en concurrence des établissements et des personnels, contrats d'objectifs, projet, minoration du poids et du rôle des instances élues, sommations à justifier en permanence de ses actes, ..., **on trouve tous les ingrédients d'un métier sans autonomie, soumis et encadré.**

L'urgence est donc là de faire savoir que l'on n'en veut pas. A la guerre que déclare Chatel, répondons par la grève totale. **Exigeons et gagnons le retrait de son projet. C'est ce qui est au cœur de la grève du 15 décembre à l'appel de la totalité des organisations syndicales. Qui pourrait s'exonérer de mener un tel combat ?**

# GRÈVE LE 15 DÉCEMBRE

## MANIFESTATION ACADÉMIQUE 10h30 RECTORAT

*L'agression contre nos métiers que constitue le projet Chatel sur l'évaluation et le déroulement de carrière a été, tant sur le fond, la forme que le tempo, minutieusement préparée. La diffusion publique du projet, prêt depuis la rentrée, a été délibérément retardée. Il fallait passer le cap des élections professionnelles, ne donner aucun élan à l'expression des personnels que l'on avait par ailleurs tenté de réduire au silence. Cette échéance étant passée, Chatel dégaine et tente de passer en force. Le projet est en parfaite cohérence avec ce qui est au cœur de la révision générale des politiques publiques (RGPP) et se veut, dans l'École, la cheville ouvrière de ce qui la caractérise partout où elle est en œuvre : autonomie et mise en concurrence, pilotage local renforcé et corrélé à la restriction des moyens, non-respect des missions, dénaturation des métiers, individualisation de la gestion des personnels cassant les repères collectifs, subordination de l'agent à sa hiérarchie. Il s'agit, pour Chatel, tout à la fois de nous mettre à genoux, de s'en prendre à un secteur réputé pour ses résistances syndicales, de préparer la phase finale du démantèlement du dernier Service Public encore debout, et de présenter un trophée en direction de l'électorat de Sarkozy.*

### **L'apparence d'un recul pour diviser**

Le premier projet adressé aux organisations syndicales dans la perspective de la consultation du CTM (aux alentours du 20 décembre et probablement couplée avec la question de la répartition des 6600 suppressions d'emplois inscrites au budget 2012) prévoyait le gel de toute promotion entre 2012 et 2015. Ce gel était présenté comme nécessaire à la mise en place de la réforme mais cachait surtout de substantielles économies.

La concession du retrait de cette disposition n'est que pure tactique, pure habileté, visant à fissurer le front syndical constitué (premier et second degré) pour exiger le retrait du projet de décret, visant aussi à décrocher ceux, parmi les collègues, qui s'en tiendraient à une courte vue. Las, cela semblait ne pas suffire à freiner la mobilisation.

### **Dernière minute**

Rompue à l'exercice, Josette Théophile (DRH au ministère de l'EN) tente une nouvelle manœuvre avec la complicité du SGEN-CFDT. Tout en confirmant que le choix du chef d'établissement comme seul évaluateur est non négociable, elle avance un calendrier de vagues négociations à la marge conduisant le SGEN à se retirer de l'appel intersyndical à la grève. Ce choix de rompre l'unité syndicale, celui de négocier sur un texte dont il demandait lui-même le retrait, comme celui de s'attribuer de façon éhontée les premiers fruits de la mobilisation unitaire, est à la fois consternant et pitoyable. Gageons que les personnels ne se laisseront pas abuser par de si basses manœuvres... L'unité syndicale (FSU, FO, SE-UNSA, CGT, SNALC, SUD), pour exiger le retrait de ce projet et appeler à la grève le 15, reste donc entière, à l'exception du SGEN.

### **Plan d'action avant et après le 15**

Le SNES-FSU appelle à diversifier les initiatives dans les établissements (stricte limitation aux seules activités inscrites dans nos obligations de service, expression en direction des parents d'élèves, interpellation des chefs d'établissement, des IPR,...) et proposera à l'intersyndicale une manifestation nationale en janvier si le ministre persiste dans le maintien de son projet.



### **Un avancement ralenti, des perspectives de carrière floues**

Le rythme actuel d'avancement à l'ancienneté serait instauré pour l'ensemble des personnels.

Le projet prévoit que le chef d'établissement puisse réduire la durée de séjour dans un échelon par l'attribution de 6 ou 15 mois de réduction d'ancienneté. Par rapport à une carrière en classe normale parcourue actuellement au grand choix, un collègue qui bénéficierait systématiquement de 15 mois de réduction verrait sa carrière allongée de 2 ans. L'écart cumulé de salaires qui en résulterait pourrait atteindre 20 000 €.

Par ailleurs, il serait bien plus difficile qu'aujourd'hui de prédire les déroulés de carrière, toute projection étant difficile à mener. En effet, si le système actuel est perfectible, les grilles de notations tant administratives que pédagogiques, soumises à harmonisation, permettent aux agents de se repérer, d'analyser leurs perspectives de carrière. Ce ne serait plus le cas tout étant soumis à des avis par nature changeants. Pour espérer l'avancement le plus favorable, il faudrait sans cesse, auprès de tous les chefs d'établissement rencontrés dans la carrière, faire la preuve de son « mérite »... exercice aléatoire soumis aux aléas des mutations des uns et des autres. Pour finir, alors qu'aujourd'hui les contingents d'avancement au grand choix ou au choix sont attribués par échelon, demain le quota de mois de réduction d'ancienneté serait attribué tous échelons confondus. On peut donc redouter une forte disparité dans la répartition de ceux-ci : attribuer majoritairement des promotions accélérées aux premiers échelons permettrait, par exemple, de spéculer sur le renouvellement de la profession pour faire « avaler » les réformes tout en réalisant une économie budgétaire conséquente...



### **LES CPE et CO-PSY aussi concernés**

Les objectifs assignés à l'évaluation seraient considérablement modifiés. En effet, l'entretien professionnel porterait en particulier sur :

- « les résultats professionnels obtenus par l'agent au regard des objectifs qui lui ont été assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
- les objectifs assignés pour les trois années à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des perspectives d'évolution des conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;
- les acquis de l'expérience professionnelle de l'agent (...) ».

Le fonctionnaire chargé de mener l'entretien, désigné par le recteur, émet alors une appréciation globale sur la manière de servir qui est intégrée au compte rendu d'entretien.

L'agent peut ultérieurement saisir la CAP compétente en cas de contestation. Chacun peut imaginer la difficulté de faire aboutir une telle démarche.



## Derrière les critères : des métiers bafoués

### Qu'est-ce qui serait évalué demain et comment ?

« Le processus d'évaluation est engagé par une démarche d'auto-évaluation [...]. Il s'agit notamment pour l'agent d'évaluer sa capacité à faire progresser :

- chaque élève ;
- les compétences notamment didactiques 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'élève et les partenaires. Cette action se situe conformément aux orientations validées par les instances de l'école ou de l'établissement par la mise en place notamment de projets pédagogiques transversaux et pluridisciplinaires assurant la cohérence d'un enseignement collectif. Elle s'inscrit dans le cadre des programmes scolaires officiels et de la mise en œuvre des réformes ; [...]

L'entretien professionnel, conduit par le chef d'établissement (ou un fonctionnaire qu'il aura désigné) porte sur :

- L'analyse des résultats du processus d'auto évaluation ainsi que du traitement des éventuelles divergences. [...]
- La construction avec l'enseignant d'une évaluation formative qui permette d'identifier les mesures d'accompagnement, d'aide ou de progrès souhaitables. Il s'agit notamment du besoin en tutorat, de formation ou des perspectives d'évolution professionnelle. »

### Qu'est-ce que ça change ?

Toute évaluation d'un métier renvoie inévitablement à la conception que l'employeur a du métier et de ses attentes, les enseignants n'échappent pas à cette règle. Le corollaire est que toute modification des modalités d'évaluation peut entraîner une évolution des missions et des pratiques (voir par exemple les conséquences de la politique du chiffre exigée des policiers ces dernières années).

Le projet Chatel est sous-tendu par une conception du métier qui n'est pas la nôtre et qui est fort éloignée de nos pratiques professionnelles. **Loin de viser l'amélioration du Service Public d'éducation, le projet ignore ce qui fait le cœur de nos métiers.** En déplaçant le curseur de l'évaluation des enseignants vers ce qui n'est visible qu'en dehors de la classe, vers ce qui est périphérique à l'acte d'enseigner, seuls aspects que peuvent véritablement apprécier les chefs d'établissement, Chatel dessine les contours d'un autre métier où la **transmission de savoirs et de connaissances ne serait plus la priorité.**

**Comment ne pas voir que nos missions seraient alors définies localement, soumises à un projet d'établissement, à un contrat d'objectifs, à des injonctions, à des prescriptions nous conduisant à la négation de nos « gestes professionnels » et nous réduisant au seul rôle d'exécutant.**

C'est bien ce qui est au cœur du projet Chatel : **à défaut de pouvoir s'attaquer frontalement à notre statut, il choisit stratégiquement de procéder par étapes.** Avec la transformation de l'évaluation qu'il tente d'imposer aujourd'hui, le ministre avance dans la voie de la redéfinition de nos métiers dont on entend dire partout qu'ils ne seraient plus ce qu'ils étaient. **Il ne resterait plus alors qu'à recéder à la déréglementation de nos obligations de service, à la remise en cause de nos maxima horaires d'enseignement, les fameux 15h ou 18h dont, là encore, on dit partout qu'ils constituent l'obstacle à toute réforme.**



## Enseignants : un seul évaluateur, le chef d'établissement

### Un déroulement de carrière exclusivement dépendant du chef d'établissement

Enseignants comme chefs d'établissement doivent prendre l'exacte mesure, tant humainement qu'au plan de l'essence de leur fonction, de ce qui se joue au travers du mode de gouvernance de l'établissement que sous-tend le projet Chatel.

L'essentiel de l'identité professionnelle des enseignants tient à l'apprentissage et à la transmission de savoirs disciplinaires. **En quoi la proximité du chef d'établissement lui conférerait-elle une soudaine et nouvelle compétence d'évaluation de ce travail,** complexe, en grande partie invisible et qui se mène au sein de la classe ? Et, comme il n'a pas cette compétence, comment ne pas redouter les stratégies qu'il pourrait déployer pour la masquer. Recherche de cautions auprès de quelques pairs pour fonder un avis (conseil pédagogique par exemple) ? Laisser place aux rumeurs ou parfois à l'avis des parents, des élèves ? Ou bien, à travers des prismes d'impressions parfois trompeuses, ne retenir que ce qui relève du visible et n'est pas l'essentiel (le fameux investissement...) ?

**En quoi donner au chef d'établissement le pouvoir de décider seul du rythme d'avancement de tel ou tel collègue conduirait-il à une amélioration de ce qui existe** et à la certitude d'une parfaite adéquation entre la « qualité » et la « récompense » ? Sur quelles convictions le chef d'établissement fondera-t-il le tri triennal et local de « ses » personnels ? Leur **mise en concurrence, la compétition en opposition avec le travail en équipe, sont-ils vraiment des gages d'efficacité pédagogique** ? Ou le projet Chatel n'est-il pas tout simplement le choix de la caporalisation, de l'instrumentalisation des chefs d'établissements, eux-mêmes mis sous pression, pour mettre au pas des agents faisant preuve de distance ou de résistance face aux régressions en cours (moyens, réformes contestées...) ?

Alors ? **Demain, si nous laissons faire, l'emporteront les suspicions entre les personnels et envers le chef d'établissement. Tout le monde se méfiera de tout le monde.** Pas sûr que nous soyons à l'abri des crocs-en-jambe, des humiliations, des calomnies, du clientélisme. Nous nous rapprocherons par contre de la liquidation du lien social, de l'impossibilité de délibérer et de faire remonter les problèmes, de l'effondrement des systèmes de solidarité qui permettent de tenir le coup face aux conditions de travail de plus en plus difficiles.

Il faudrait être aveugle pour ne pas voir que le projet Chatel emprunte un modèle de management qui, ailleurs, n'a pas fait ses preuves d'efficacité si ce n'est dans les ravages humains qu'il a provoqués. **La perspective de tels dégâts n'est en aucune façon négociable.**

## Métiers prescrits ?

### Evaluation des Enseignements d'exploration : le Recteur tente de passer en force !

Surprise, peu après la rentrée, pour les collègues concernés par les Enseignements d'Exploration (EE)! Dans une lettre envoyée le 13/09/2011 aux chefs d'établissement, le Recteur Bertsch décide, sans la moindre concertation, d'exclure toute « notation chiffrée » de ces enseignements et d'y substituer une évaluation par compétences. Cette décision est imposée unilatéralement aux collègues et ne s'appuie sur aucune directive nationale. Le BO spécial du 29 avril 2010, qui organise les Enseignements d'Exploration, se contente d'indiquer qu' « une évaluation est nécessaire » sans autres précisions sur ses modalités.

Cette initiative n'est rien d'autre qu'une tentative de passage en force afin d'imposer, à l'instar du collège, l'évaluation par compétences au lycée. Les EE constituent la première marche de ce projet.

Il est donc urgent de réagir et de refuser collectivement ce que le Recteur souhaite nous imposer. La liberté pédagogique doit être en effet sauvegardée et chaque collègue doit pouvoir opter pour le mode d'évaluation de son choix adapté à son enseignement. A la variété des pratiques pédagogiques des divers EE (on n'enseigne pas de la même façon en LV3, en MPS, en SES, SI... pour ne prendre que quelques exemples) doivent correspondre des modalités d'évaluation diverses et adaptées, dont le choix doit rester à ceux qui enseignent.

## Le travail empêché ?

Les difficultés du travail enseignant ont toujours existé (faire réussir les élèves, gérer la classe, finir le programme, l'adapter aux élèves auxquels on s'adresse, ...), mais elles ne constituent pas une souffrance en soi tant qu'elles sont gérées et surmontées au quotidien.

Sociologiquement on peut distinguer deux types de travail : le « bon travail » prescrit par l'institution et « le beau travail » que nous effectuons chaque jour et dont nous tirons fierté. Le « beau travail » trouve son fondement dans le point d'équilibre que nous recherchons en permanence, et trouvons la plupart du temps, entre le métier tel que chacun le conçoit et le métier prescrit.

Mais l'approche managériale, injonctive, qui se développe dans l'Éducation, une approche dans laquelle nous ne sommes plus considérés comme concepteur de notre métier, où notre liberté pédagogique est remise en cause, déplace de plus en plus le curseur vers le travail prescrit, qui tend à être seul évalué. D'où le sentiment très fort d'être empêché de faire son travail, d'avoir perdu le sens du métier entraînant pour beaucoup d'entre nous souffrance au travail.

Le projet Chatel qui entend confier aux seuls chefs d'établissement notre évaluation (en fait notre capacité à appliquer docilement les réformes, à exécuter des activités périphériques à l'acte d'enseignement) entend tout simplement confisquer notre identité professionnelle, empêcher notre « beau travail » et nous soumettre au seul « bon travail ». La souffrance professionnelle qui se développe en salle des profs aurait alors de beaux jours devant elle. Nous ne pouvons pas laisser faire.

*Petit aperçu du stage « Conditions de travail : les difficultés du travail enseignant » organisé par le SNES et le SNUipp en Haute Vienne le 23 novembre et animé par Christophe HELOU, enseignant de SES et chercheur en sociologie. Plus d'informations sur [www.limoges.snes.edu](http://www.limoges.snes.edu).*

## Action collective ?

**Trop de profs en Limousin !** Voilà ce qui a fait les choux gras de la Une des médias locaux suite à l'initiative de quelques enseignants de sciences physiques de l'Académie. Dans un contexte où 6 650 nouvelles suppressions d'emplois sont programmées pour la rentrée 2012, force est de constater que l'objectif visé par ce « collectif » est loin d'être atteint. Bien au contraire, pour l'ensemble de la profession, l'initiative se révèle malheureuse et dangereuse.

Que peut-on lire dans la lettre ouverte adressée par ce « collectif » au Recteur ?

Dans le même temps où Chatel prévoit de donner les pleins pouvoirs aux chefs d'établissements sur notre évaluation et nos carrières, le « collectif » déplore la gestion centralisée du remplacement des personnels, jugée trop lourde ! Suggère-t-il de confier aux chefs d'établissement la gestion des TZR ? Belle amélioration de leurs conditions de travail en perspective ; adieu garde-fous opiniâtrément imposés par le SNES à l'administration pour l'affectation des TZR !

Des TZR sans affectation, des surnombres dans certaines disciplines ? Le « collectif » suggère-t-il là encore de fermer les concours de recrutement et si cela ne suffit pas d'organiser leur reclassement ou leur licenciement en recourant à l'application de la loi mobilité aux personnels enseignants ?

Des classes surchargées en sciences physiques dans les collèges, l'impossibilité de travailler en groupes ? N'est-ce pas, quelle que soit la discipline, ce qui est vécu et dénoncé partout, notamment en recourant à l'action collective, à la grève? Agir en franc tireur dans ce domaine n'a jamais permis d'aboutir, dans aucun établissement.

Arrêtons-là le florilège. Espérons que cette expérience à haut risque ne se reproduise pas et que l'administration ne s'engouffre pas dans toutes les voies ainsi ouvertes, le SNES-FSU y veillera.

Pour mener à bien les revendications il est indispensable d'en débattre, de les construire collectivement, d'en « tenir tous les bouts » et d'agir pour les faire avancer. Le SNES-FSU s'y emploie quotidiennement et invite tous les personnels qui ne se résignent pas à la démolition de l'École à le rejoindre, dans l'action, dans l'adhésion.

# Livret personnel de compétences professionnelles

Validation tous les trois ans par le chef d'établissement

<b>Compétence 1 : Maîtrise de la langue française</b>	
Repérer les consignes importantes dans une note de service, un BO, une circulaire et les appliquer avec zèle et docilité.	
Rédiger un texte bref, cohérent et ponctué, commandé par le président du conseil pédagogique, en vue de s'opposer aux demandes des élus en CA.	
Participer à un débat, à un échange verbal, afin de valider les décisions du chef d'établissement.	
<b>Compétence 2 : Maîtrise du double langage</b>	
Défendre un point de vue en salle des profs, avant d'alerter sa hiérarchie sur les positions des autres membres du personnel.	
Présenter oralement un projet pédagogique innovant, qui amène les collègues à pratiquer au moins 3 disciplines.	
<b>Compétence 3 : Principaux éléments de mathématiques et culture de l'individualisme et de la performance</b>	
Lire et exploiter les données statistiques du Contrat d'Objectifs et de Moyens.	
Reconnaître des situations de proportionnalité, et admettre que seul un prof sur 3 de l'EPL peut obtenir un avancement rapide, au détriment des 2 autres.	
<b>Compétence 4 : Maîtrise des techniques usuelles de l'information et de la communication</b>	
Alimenter quotidiennement le cahier de texte électronique avec l'intégralité de ses cours.	
Renseigner quotidiennement les items du Livret de Compétences.	
Répondre immédiatement aux emails de la hiérarchie reçus dimanches et jours fériés.	
Via le Forum de l'ENT mettre en valeur l'ensemble de ses activités péri-éducatives bénévoles (recherche de sponsors, clubs, tutorat, ...).	
<b>Compétence 5 : La culture d'établissement</b>	
Etablir des relations étroites avec l'équipe de direction, et relayer assidûment son action dès que l'occasion se présente (conseil pédagogique, conseils d'enseignement, conseils de classe)	
<b>Compétence 6 : Compétences sociales et civiques</b>	
Respecter et accepter des comportements autoritaires, des choix arbitraires, au nom du respect de la hiérarchie.	
N'assister aux actions de formation que pendant les vacances et s'interdire toute participation aux mouvements sociaux. Rattraper systématiquement les heures de cours, même celles perdues en raison de congés maladie.	
Comprendre que le chef d'établissement a choisi de ne proposer aucun personnel de l'établissement pour une accélération de carrière, dans le but de motiver l'équipe et lui permettre d'atteindre les objectifs fixés.	
<b>Compétence 7 : Autonomie et initiative</b>	
S'engager dans la logique de mise en concurrence des établissements (atelier/journée portes ouvertes, partenariat école/entreprise, innovation pédagogique).	
Faire abstraction du carcan statutaire trop rigide qui pèse sur mes obligations de service.	

## **Au cours de mon autoévaluation j'ai validé quelques items !**

Je participe très rapidement à une heure d'information syndicale organisée par le SNES pour essayer de comprendre pourquoi je n'ai pas validé l'ensemble des items et si je risque des ennuis avec le chef d'établissement.

**Je n'ai validé aucun item ! Alors je suis en grève le jeudi 15 décembre**

et j'ai évidemment déjà signé la pétition en ligne (<http://retraitduprojetevaluation.net/>).

# Qu'en pensent les chefs d'établissement ?

## SNPDEN-UNSA 'syndicat majoritaire'

« Qu'un responsable d'unité évalue les personnes dont il a la charge, ça ne choque personne sauf dans l'Éducation nationale. »

« Sur le plan didactique, de l'enseignement de la discipline, le chef d'établissement n'est pas compétent pour évaluer un enseignant [...] mais un enseignant exerce aussi au sein d'un établissement. »

« On ne peut pas nous confier la responsabilité d'une unité et nous enlever l'appréciation de la contribution des personnels. »

## ID

« Nous sommes heureux que les choses bougent car l'ancien système était complètement bureaucratique, ne permettant pas de promouvoir les enseignants qui s'investissent particulièrement dans un établissement. »

« Mais comment les chefs d'établissement et leurs adjoints trouveront-ils le temps de réaliser ces entretiens, notamment s'ils exercent dans un gros établissement ? »

## SNUPDEN-FSU

« Le seul chef d'établissement ne peut évaluer seul les compétences pédagogiques et disciplinaires de tout enseignant n'ayant pas lui-même des compétences dans tous les domaines requis pour mener à bien cette évaluation. »

« Le SNUPDEN-FSU s'oppose au rapprochement de l'évaluation des fonctionnaires avec celle menée dans les entreprises. »

« Cette réforme est un encouragement à l'individualisme au moment où l'École a besoin de travail collectif pour assurer l'avenir de nos élèves. »

**INTERVIEW :** Le SNUPDEN-FSU est le syndicat de la FSU qui syndique des chefs d'établissement. Le SNES a demandé à sa secrétaire générale, Catherine Manciaux, dans le cadre de la mobilisation dont son organisation syndicale est partie prenante, de nous donner le point de vue de son organisation syndicale.

*Le projet de réforme de l'évaluation des personnels enseignants confie aux seuls chefs d'établissement la responsabilité de leur évaluation sur tous les aspects de leur métier y compris dans la classe. Considérez-vous que les chefs d'établissement aient les qualifications pour effectuer une telle tâche ?*

Évidemment non ! Nous ne sommes pas compétents (entre autres) pour évaluer les professeurs dans ce qui relève de leurs compétences scientifiques et didactiques de leur discipline. Et nous ne pourrions jamais l'être pour toutes les disciplines enseignées dans les établissements scolaires, même si nous sommes formés un jour à l'évaluation. Autre exemple, nous ne sommes pas tous d'anciens enseignants, comment pouvoir évaluer la gestion du groupe classe ? Et même si nous sommes d'anciens professeurs, nous n'avons pas été recrutés sur nos compétences pédagogiques ! Nous ne pourrions jamais remplacer les inspecteurs.

*Le projet prévoit que l'évaluation de tous les personnels d'enseignement et d'éducation doit avoir lieu tous les 3 ans sous la forme d'un entretien approfondi. Les chefs d'établissement ont-ils les conditions matérielles pour le faire ?*

Là aussi, la réponse est non. Nous évaluons déjà les personnels administratifs dans nos établissements et savons combien ce travail prend du temps, si nous voulons le faire correctement. Il n'y a pas que l'entretien, il faut aussi le préparer, ensuite rédiger le rapport ; s'il y a contestation, recevoir de nouveau l'agent... Du temps,

nous n'en avons déjà plus pour effectuer notre travail quotidien. Alors ajouter l'évaluation des personnels d'enseignement et d'éducation dans ce nouveau format, dans un temps contraint certainement, c'est impossible. Il faut plus d'une heure par agent, si tout se passe bien.

*Le chef d'établissement a un rôle d'animateur pédagogique dévolu par la loi. Cette réforme ne risque-t-elle pas d'avoir des conséquences sur l'organisation du travail en équipe dans l'établissement et dans les relations entre chef d'établissement et personnels de l'établissement ?*

La réforme augmentera obligatoirement les suspicions entre les personnels et envers le chef d'établissement. Tout le monde se méfiera de l'autre, se demandera si l'accord de l'un pour un projet proposé par le chef d'établissement n'est pas seulement un calcul pour se faire bien voir et pour avoir une bonne évaluation. Il y a fort à craindre que ce système n'augmente largement les tensions, que les projets dans les établissements soit plus difficiles à mettre en place. Même pour nous, comment savoir si un professeur adhère à une action uniquement pour nous faire plaisir et être bien vu ou parce qu'il y croit ! D'ailleurs qui sera considéré comme remarquable et méritant un avancement plus rapide : celui qui fait correctement son travail, sans se faire remarquer ? Celui qui fait peu mais sait le faire savoir ? Celui qui dit toujours oui à tout mais finalement ne s'investit guère ? Celui qui par principe dit non mais le fait ensuite dans l'intérêt des élèves ?...