



Extrait du SUD Éducation Lorraine - Académie de Nancy-Metz

<http://sudedulor.lautre.net/spip/spip.php?article724>

# **NON à la notation des enseignants ! Trois fois NON aux entretiens d'évaluation !**

- Actualité des luttes - Démantèlement du service public d'éducation -



Date de mise en ligne : mercredi 7 décembre 2011

---

**SUD Éducation Lorraine - Académie de Nancy-Metz**

---

## **SUD Éducation Lorraine est en désaccord avec le système actuel..**

Pour les personnels, il est infantilisant mais aussi injuste puisqu'il a pour conséquence une évolution différenciée des carrières. Pour les élèves, il ne garantit en aucune manière, qu'au quotidien, le meilleur service leur soit rendu.

...mais les nouvelles modalités proposées sont encore pires !

## **Un management sur le modèle de l'entreprise capitaliste**

Cet entretien, qui repose tout d'abord sur une auto-évaluation selon les grilles fournies par l'administration, est particulièrement pervers : **on doit soi-même s'évaluer... à travers les yeux de la hiérarchie et ses critères désormais purement comptables**. Et chacun sera comptable personnellement de ses résultats, devra produire du chiffre.

L'humain disparaît, la dimension collective de l'acte éducatif est gommée, comme sa dimension sociale.

*Le décret d'application de la loi "de modernisation de la Fonction Publique" précise ce qui va être évalué : en premier lieu « les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire ». Dans le projet d'arrêté sur l'évaluation des enseignants, cela se traduit de la manière suivante : il s'agira en premier lieu d'évaluer sa capacité à « faire progresser chaque élève ».*

*L'enseignant sera jugé sur les résultats de ses élèves à la validation des compétences, aux évaluations en primaire, aux examens dans le secondaire, aux taux de passages et redoublements...*

Par ailleurs : aux enseignants d'être évalués par compétences et fichés. L'étape qui suit sera bien la généralisation du recrutement local par les supérieurs hiérarchiques directs, sur postes à profil (comme le préfigurent les établissements ECLAIR). Avec la multiplication du recrutement de personnels contractuels, la diminution des postes aux concours associée à la réduction à peau de chagrin de la formation des enseignants, cette nouvelle mesure annonce la **fin toute proche de tout cadrage national en matière de recrutement et de qualification par concours, de formation des stagiaires et de mutations avec barème national**. Le recrutement par les chefs d'établissement ou les IEN est une préconisation qui figure d'ailleurs dans le programme de l'UMP.

*Après le livret de compétence pour les élèves, une circulaire récente crée en effet un "Livret de compétences" pour les enseignants eux-mêmes : officiellement, un portefeuille de compétences dématérialise.*

*Publiée au BOEN n°13 du 31 mars 2011, le point 3 de cette circulaire indique : « ce portefeuille de compétence dématérialise peut enregistrer les appréciations et conseils des inspecteurs pédagogiques territoriaux et des conseillers mobilités carrière. Il est mis en place dès l'année de stage. Il s'appuie sur le référentiel de compétences fixé par l'arrêté du 12 mai 2010. »*

*Des compétences pourront être validées par des formations professionnelles pendant les vacances, ce qui donnera droit à accéder à des postes à profil, autre instrument d'arbitraire et d'individualisation des carrières.*

## Individualisation, mise en concurrence, caporalisation

La notation-individualisation, déjà mise en place pour les personnels non-enseignants, a démontré sa nocivité avec **l'augmentation des pressions hiérarchiques**, **l'infantilisation des personnels** et la **gestion individuelle des carrières** que l'on veut désormais étendre aux enseignants. Les plus méritants (comprendre « les plus dociles ») seront gratifiés d'un ou plusieurs mois de réduction par rapport à l'ancienneté moyenne pour accéder à l'échelon supérieur, tandis que d'autres seront pénalisés par des majorations. Ainsi, le supérieur hiérarchique aura un pouvoir personnel accru : cela ne peut conduire qu'à des disparités, à des injustices plus grandes que le système actuel, et nécessairement à l'exercice de pressions, voire à des abus de pouvoir de la part des chefs les plus zélés. Ces entretiens contribueront à **opposer les personnels, soumettre chacun à l'arbitraire et casser toute résistance collective**.

## Casse des statuts

Les enseignants bénéficient jusqu'ici de la protection d'un statut national, régi par les décrets de 1950 qui définissent leurs devoirs uniquement en terme d'heures de cours avec une limite horaire hebdomadaire. Le statut de la fonction publique en général et des enseignants en particulier a pour principe que c'est la personne qui est reconnue comme qualifiée via le concours auquel elle a été reçue. Au contraire, dans le privé, c'est le poste qui est qualifié ; à la personne de démontrer son adaptation au poste au moment de son recrutement mais aussi de plus en plus régulièrement avec la crainte de perdre son emploi.

**Ce statut national des enseignants garantit à la fois la qualification des personnes et l'indépendance du service public d'éducation face aux pouvoirs des gouvernements en place.**

Ce nouveau mode d'évaluation par le supérieur hiérarchique associé à la volonté de généraliser le recrutement local ouvre la voie à une réécriture des décrets de 50 qui serait dangereuse à la fois pour l'indépendance du système éducatif et pour les personnels qui, progressivement, se verront imposer (encore plus) une augmentation des tâches annexes au détriment de la qualité du travail qu'ils réalisent dans le cadre de leur cours.

## **Baisse des salaires**

Un des objectifs affichés de ce texte est l'individualisation des carrières et à terme **les augmentations « au mérite »** du salaire, c'est-à-dire notamment par la prise en compte des activités autres que les tâches d'enseignement. Dans le texte, les « réductions d'ancienneté » limitées, c'est-à-dire des mois d'avancement, seraient octroyées (ou pas, le plus souvent) à la suite de cet entretien, au bon vouloir des chefs d'établissement ou IEN. Et la durée des nouveaux échelons augmenterait significativement, relativisant de fait l'avancement et les augmentations à l'ancienneté.

En clair, **la masse des personnels verrait leur carrière ralentie et donc leur niveau de salaire puis de pension réduit.**

Le ministre a par ailleurs fait savoir très clairement que toutes les promotions autres qu'à l'ancienneté (la plus défavorable) seraient gelées jusqu'en 2015.

---

## **Quelles revendications ?**

**Parce que nous refusons les entretiens d'évaluation mais ne sommes pas pour autant satisfaits du système actuel, nous revendiquons**

- ▶ Dans l'immédiat : le retrait de ce projet de décret.
- ▶ Mais aussi : un avancement identique pour tous sur la base de la meilleure progression actuelle, le remplacement de l'évaluation hiérarchique et de la notation par un accompagnement formatif de collègues conseillers pédagogiques, le rétablissement d'un véritable plan de formation sur le temps de travail et qui réponde aux besoins exprimés par les collègues.

## **Quel mode d'action ?**

**Pour SUD Education Lorraine, le mode d'action choisi jusqu'ici par les centrales syndicales majoritaires nous a conduit à l'échec.**

La stratégie consistant à cogérer tout en appelant à quelques journées de grève isolées et dispersées ou à des actions symboliques le samedi, à faire du lobbying électoral par l'interpellation d'élus et de candidats politiques, n'a pas eu raison des attaques d'ampleur que subit l'école publique (cf. ci-contre), et contribue à décourager les collègues les plus mobilisés. Par ailleurs, compter sur la seule alternance politique, c'est sous-estimer l'emprise des marchés qui dictent toutes les réformes anti-sociales que nous subissons.

Aujourd'hui, il faut se rendre à l'évidence, prendre nos responsabilités et être à la hauteur des grandes luttes grâce auxquelles les acquis sociaux ont été arrachés. Pour SUD Éducation Lorraine, la seule solution reste la construction d'un véritable rapport de force dans une perspective interprofessionnelle. Pour cela les personnels doivent envisager démocratiquement, en assemblées générales, la possibilité d'une mobilisation d'ampleur, par la grève, par le blocage.

**Les luttes ont construit nos droits, notre résignation les détruirait.**

**Mobilisons-nous... vraiment !**

*Bilan des attaques déjà subies :*

- ▶ *à la maternelle : son remplacement annoncé par des jardins d'éveil payants,*
- ▶ *au primaire : les programmes réduits à lire, écrire, compter et le démantèlement des RASED,*
- ▶ *au collège : la réduction des ambitions éducatives aux compétences du socle commun,*
- ▶ *au lycée général : une formation et des horaires diminués, la disparition des groupes dignes de ce nom,*
- ▶ *au lycée technologique : la réduction du nombre de spécialités et moins d'enseignement technologique,*
- ▶ *au lycée professionnel : 25 % d'enseignement en moins pour les élèves de BAC PRO,*
- ▶ *à l'université : moins de financements publics, plus de frais de scolarité et de tutelle du secteur privé,*
- ▶ *partout : déjà plus de 60.000 postes supprimés, des classes surchargées, la disparition de la formation des enseignants.*

Ci-dessous, le tract d'analyse de SUD Education Lorraine :



Lisez également [ICI](#) la déclaration de SUD Éducation Lorraine prononcée à l'issue de la manifestation du 15 décembre.