

Réforme de l'évaluation des enseignant-e-s : sauce managériale pour tout le monde !

Résumé du projet du ministère :

- 4 « rendez-vous de carrière » après 7 ans d'exercice, 13, 20 puis en fin de carrière : lors de chacun, une inspection en classe, un entretien avec l'inspecteur-trice, et dans le 2nd degré un entretien avec le chef d'établissement dans les 6 semaines : **l'entretien d'évaluation, abandonné suite à l'indignation des personnels il y a quelques années, revient donc par la fenêtre, et le chef d'établissement pourra évaluer des compétences pédagogiques...**
- 9 compétences évaluées, dont les intitulés révèlent bien le modèle managérial qui les inspire (« s'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel »).
- Au moins 15 jours avant chacun des rendez-vous, l'enseignant-e doit faire parvenir son « bilan professionnel », selon un modèle fourni. **Cela risque de ressembler à un exercice hypocrite de soumission aux attendus institutionnels. De plus l'implication des personnels dans leur propre évaluation, méthode classique de management, augmentera les risques psycho-sociaux.** (*L'idée de bilans professionnels annuels par les enseignant-e-s ne figure pas pour l'instant dans les textes, mais restons vigilant-es...*)
- La création d'une classe exceptionnelle en plus de la hors-classe. **De quoi diviser encore plus les personnels.**
- L'évaluation obtenue après chaque rendez-vous pourra donner lieu à une « accélération de carrière », c'est-à-dire un changement d'échelon ou de grade ; mais au maximum 30% des personnels évalués pourront en bénéficier, sauf pour le 4^e rendez-vous avec un maximum de 10% de passage en classe exceptionnelle dont 8% réservés à ceux et celles qui ont des fonctions ou missions particulières - si ce n'est pas le cas, on aura donc une chance sur 50 d'accéder à cette classe ! **Et pour chaque évaluation, beaucoup de personnels resteront sur le carreau !**
- Entre les rendez-vous de carrière, il peut y avoir des « visites dans la classe » à l'initiative des personnels d'inspection ou de direction, ou de l'enseignant-e. **Une personne « mal vue » par sa hiérarchie pourra donc avoir une visite à tout moment, de quoi augmenter les pressions psychologiques sur elle.**

Si nous sommes opposés au système actuel basé sur l'inspection-notation, ce projet d'évaluation « au mérite » est encore pire car il renforce le poids de la hiérarchie dans l'évaluation et le déroulement des carrières, augmente la pression psychologique sur les enseignant-e-s, et divise encore davantage les personnels entre les « méritants » et les autres.

Luttons pour l'abandon de ce projet et pour une évaluation purement formative et coopérative, complètement déconnectée de l'évolution des carrières et des rémunérations.