



Le chef d'établissement, évaluateur unique des personnels ?

- une évaluation déconnectée du "cœur" du métier
- une pression supplémentaire pour faire passer les contre-réformes
- un management par la performance et la mise en concurrence des personnels
- une baisse déguisée des salaires



Retrait total du projet !

Pour une autre réforme de l'évaluation !

Le projet de réforme du gouvernement :

1/ Le chef d'établissement évaluateur unique des personnels enseignants, CPE et COPsy.

Le chef d'établissement n'est pas en mesure d'évaluer la qualité du travail des enseignants dans leur classe, qui nécessite une compétence disciplinaire incontournable. Par ailleurs, lui confier l'évaluation directe des CPE et des COPsy risquerait de mettre ces personnels directement sous sa tutelle renforcée. Enfin, en cas d'empêchement, le chef d'établissement peut « déléguer » l'évaluation à « un fonctionnaire »... comment sera-t-il/elle choisi-e ?

2/ Des métiers bafoués.

Pour tous les personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation, ce sont les missions qui sont ainsi radicalement transformées : vous ne serez « méritants » (et donc récompensés par une promotion ... si les quotas le permettent) qu'à condition de remplir des objectifs fixés à l'avance par votre chef de service. Le « cœur du métier » est laissé de côté, mais les IPR pourront toujours venir à la demande du chef d'établissement, dans la seule logique de la sanction.

3/ 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. Les personnels ne pourraient bénéficier d'accélération de carrière que sur proposition du seul chef d'établissement. Les rythmes « rapides » seraient moins rapides qu'actuellement, et déboucheraient sur des baisses de salaires.

Plus de 42 000 signatures de la pétition nationale en une semaine ont permis un premier recul : le gouvernement a retiré du projet le gel des promotions de 2012 à 2015.

Comme en 2007 avec les décrets de Robien, nous devons et nous pouvons gagner !

Ce que réclame le SNES-FSU : nous avons toujours demandé un avancement au rythme unique le plus favorable pour tous (une carrière en 20 ans pour atteindre le dernier échelon de la hors-classe, avec une réflexion à mener sur le reste de la carrière), car il nous apparaît nécessaire de décrocher les salaires de la reconnaissance professionnelle, cette dernière pouvant être valorisée par d'autres moyens (participation à la formation continue ou initiale par exemple). Par ailleurs, si nous sommes favorables à une double évaluation, un double regard sur notre métier (y compris pour ceux qui n'en bénéficient pas, comme les CPE), nous revendiquons un système plus juste (inspections retrouvant leur rôle de conseil, beaucoup moins espacées et exceptionnelles, etc.).

Grève nationale et intersyndicale

JEUDI 15 DECEMBRE

Manifestation à Lille

14h30, Porte de Paris

