



# 62



SNUipp65 BP 841 65008 Tarbes Cedex  
Siège : école Jules Ferry 5 Rue André Breyer à Tarbes  
Tel : 05 62 34 90 54 Fax : 05 62 34 91 06  
Email : [snu65@snuipp.fr](mailto:snu65@snuipp.fr) Site : <http://65.snuipp.fr/>

C'est décidé, cette année je me syndique au SNUipp65 : <http://65.snuipp.fr/spip.php?article59>

chers collègues,  
cet article trouvé sur le site du café pédagogique dont voici l'adresse :  
<http://www.cafepedagogique.net/lexpresso/Pages/2011/11/15112011Accueil.aspx>

## L'évaluation des enseignants du secondaire confiée aux seuls chefs d'établissement ?



La proposition UMP de notation des enseignants par les chefs d'établissement et au mérite sera-t-elle appliquée avant les élections ? Nous publions deux documents de travail du ministère de l'éducation nationale, un projet de décret et un projet d'arrêté, que nous nous sommes procurés. Ils donnent à penser que les textes sont prêts. Ces textes se situent dans la démarche menée par Josette Théophile, DGRH du ministère, depuis l'annonce l'année dernière d'une réforme de l'évaluation.

Le projet d'arrêté confie au chef d'établissement dans le secondaire et à l'inspecteur au primaire l'entretien d'évaluation effectué tous les trois ans sur les enseignants. Il porte notamment sur la progression des élèves. Les compétences évaluées sont "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'élève et les partenaires...; 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 la légalité entre tous les élèves". Au terme de l'entretien, un compte-rendu est rédigé par le chef d'établissement ou l'inspecteur, complété "des dispositifs permettant d'évaluer le positionnement de l'agent", puis transmis à la hiérarchie.

Le projet de décret modifie les grilles d'avancement. "Les cadences d'avancement existantes (au grand choix, au choix, à l'ancienneté) sont remplacées par un rythme unique. L'avancement accéléré est organisé par l'attribution aux agents de mois de réductions d'ancienneté. Cette allocation est modulée en fonction des résultats de l'évaluation". Ainsi, pour les certifiés, "La répartition des réductions d'ancienneté s'effectue sur une base annuelle de deux cent cinquante mois pour cent agents du corps et dans la limite de : « 1° cinq mois de réductions d'ancienneté pour 30% de l'effectif du corps ;« 2° deux mois de réductions d'ancienneté pour 50% de l'effectif du corps". Une nouvelle grille d'avancement est mise en place. Une démarche identique est instituée pour chaque corps.

En février 2011, Josette Théophile, directrice générale des ressources humaines, avait surpris les syndicats en lançant le principe d'entretiens professionnels (ou entretiens de carrière) à 2 et 20 ans d'exercice du métier. Le 8 février elle nous déclarait : "on en a bien sûr parlé avec les organisations syndicales. Tout le monde est d'accord pour dire que le métier d'enseignant a évolué et que l'évaluation actuelle ne reflète qu'une partie des tâches

qu'effectuent les enseignants, celles qui ont lieu en classe. Et cet effet est renforcé par la notation administrative qui a un impact très mécanique. Le ministre veut changer cela". Elle nous annonçait "plusieurs scénarios" pour la rentrée 2011, étant posé qu'il y a "une forte convergence pour dire que la notation doit intégrer un entretien d'appréciation et pour prendre comme guide le référentiel des compétences des enseignants élaboré en 2006. Il y a aussi accord sur l'idée qu'il faut un regard croisé et pas celui du seul chef d'établissement ou de l'IPR".

Depuis les propositions UMP pour les présidentielles demandaient que "les enseignants ne (subissent plus) une évaluation purement quantitative, qui ne vise qu'à vérifier leur bon respect du programme national et leur aptitude à le finir dans les temps. (L'évaluation) devrait s'appuyer sur une dimension qualitative, qui mesurerait leur capacité à faire progresser les élèves". Le projet UMP prévoit aussi une évaluation par des responsables disciplinaires dans chaque établissement.

En 2010, Luc Chatel nous avait confié : "Je souhaite vraiment être à la hauteur du gestionnaire des ressources humaines que je dois être". Ces propositions ministérielles pourraient susciter de l'émoi dans les établissements.

**Le projet de décret**

**Le projet d'arrêté**

**Sur la paye au mérite**

**Chatel avance ses idées**

cordialement,  
joëlle noguère



Le service public d'éducation, nos métiers,  
on les aime, **ensemble** on les défend !

