

ÉVALUATION : ACCOMPA

En lien avec les modifications à venir sur la progression de carrière, le ministère revoit les finalités de l'évaluation des personnels, afin de « mieux accompagner les personnels dans l'exercice de leur métier ». Il revoit aussi les modalités d'évaluation, la faisant se dérouler lors de quatre « rendez-vous de carrière ».

Clarification insatisfaisante

Le projet ministériel tente de clarifier le déroulement et le moment des évaluations afin de permettre aux enseignants d'anticiper leur évaluation et de s'y préparer en lieu et place des évaluations aléatoires qui avaient cours jusqu'à présent.

Le ministère met en place quatre rendez-vous de carrière correspondant à l'accès au 7^e puis au 9^e échelon, puis à la hors-classe et à la classe exceptionnelle. Seuls les trois premiers sont actuellement organisés, le quatrième n'étant pas formalisé : rédaction d'un « document d'appui » par le professeur, inspection en classe suivie d'un entretien avec l'inspecteur, entretien avec le chef d'établissement, rédaction d'un compte rendu d'évaluation par les évaluateurs, attribution d'une appréciation par le recteur qui peut faire l'objet d'un recours individuel en CAP.

Objectivation détournée

Prétendant objectiver les critères d'évaluations, le ministère met en place une grille de compétences pour cadrer le compte rendu d'évaluation.

Celle-ci risque de détourner l'évaluation du cœur du métier, les problématiques d'apprentissage. Cette grille entretient parfois la confusion entre ce qui relève des prérogatives du chef d'établissement et de celles de l'inspecteur. Le SNES-FSU exige qu'elle soit revue afin de centrer l'évaluation sur le cœur de métier. En outre, afin d'objectiver le classement des personnels lors des avancements de carrière, il demande que la grille soit traduite sous forme d'une note.

Document d'appui

Lors des premières réunions, le ministère envisageait la production par les enseignants d'un bilan professionnel, document retraçant l'ensemble des activités pédagogiques et des actions effectuées depuis la dernière inspection. Suite aux vives protestations du SNES-

FSU, il propose la production d'un « document d'appui » plus léger, mais toujours obligatoire avant chaque inspection. Le SNES-FSU maintient son opposition à plusieurs titres. La production d'un tel document conduirait en effet inévitablement à survaloriser les activités périphériques à l'acte d'enseignement.

En outre, cet exercice, formel et étranger à la culture professionnelle des enseignants, ne permettrait pas d'évaluer, de façon juste et équitable, la réalité de leur travail.

Enfin, il constituerait une charge de travail supplémentaire. À la place de ce bilan professionnel, le SNES-FSU oppose un guide de l'entretien qui préciserait les attendus de chacun des entretiens (IPR et chef d'établissement) et cadrerait la tenue de ceux-ci. ■

Xavier Marand

Évaluation formative

Le ministère place la réforme de l'évaluation sous le signe de l'accompagnement des personnels. À cette fin, il entend développer l'accompagnement individuel et collectif. Paradoxalement, il maintient une connexion entre évaluation et progression de carrière, au risque de fausser le caractère formatif de l'évaluation.

Le ministère envisage de développer l'accompagnement individuel des personnels et l'accompagnement collectif des équipes. L'objectif affiché est de recentrer l'évaluation sur l'aide et le conseil, et permettre les échanges de pratiques professionnelles. Le SNES-FSU partage ces orientations. Toutefois, le projet du ministère, si ambitieux qu'il puisse être, se heurte à un problème de taille : celui d'une formation continue souvent exsangue,

centrée sur les besoins institutionnels et l'adaptation aux réformes. Pour le SNES-FSU, cela demande une augmentation des crédits qui lui sont alloués et son élargissement aux domaines didactiques et pédagogiques.

Séparation

D'autre part, le SNES-FSU considère qu'il est nécessaire qu'existe une séparation nette entre les dispositifs d'accompagnement et les rendez-vous de

carrière. Ce qui se passera dans le cadre de l'accompagnement ne saurait constituer un dossier pour le rendez-vous de carrière y compris au niveau d'éventuelles traces écrites laissées par les actions d'accompagnement. Le risque sinon serait de fausser la nécessaire relation de confiance qui doit s'installer entre les professeurs et l'inspection lors des propositions de mise en place d'accompagnement ou lors des demandes émanant des professeurs. ■ X. M.

POUR MIEUX INFORMER LES PERSONNELS ET ORGANISER LE DÉBAT, CONSULTATION DES PERSONNELS SUR L'ÉVALUATION