**Nouvelle évaluation des enseignant-es : un projet dangereux !**

Le SNUEP-FSU revendique une évaluation qui cherche à améliorer la qualité du travail pour une plus grande réussite des élèves et non à trier sur le volet quelques enseignant-es pour accélérer leur carrière. L’évaluation doit être complètement déconnectée de l’avancement de la carrière pour jouer son rôle : accompagner, former, conseiller.
Le projet actuel du ministère n’est pas ce que nous demandions et reste trop centré sur la gestion des carrières. Pour le SNUEP-FSU, il faut développer et améliorer le suivi et la formation des enseignant-es en début de carrière. Le seul objectif doit être de parfaire la formation et d’apporter aide et accompagnement aux collègues ayant moins de 15 ans de carrière.

**Rendez-vous de carrière**

- 2 RV (6e et 8e échelon) débouchant sur une éventuelle “accélération” de carrière avec un gain d’une à deux années possible
– 1 RV pour l’accès à la HC.
– 1 RV pour l’accès à la classe exceptionnelle.

Les 2 premiers rendez-vous de carrière correspondent à une tranche d’âge estimée entre 30 et 38 ans. Les jeunes femmes risquent fort d’être discriminées puisque absentes pour des congés maternité. Nous considérons que tout-tes les collègues doivent pouvoir avancer à un rythme unique, et cela en déconnexion avec l’évaluation. L’évaluation des personnels doit porter sur le cœur de leur métier et non sur des dimensions périphériques.
L’accès à la hors classe ne peut être soumis au seul RV de carrière, au risque de ne pas remplir l’un des objectifs du PPCR : la garantie du parcours de deux grades à tous les personnels ayant déroulé l’ensemble de leur carrière en classe normale. Un barème doit donc être établi ; il doit promouvoir l’ancienneté de service. Ce barème doit prévoir une mesure afin que les bénéficiaires des 6e et 8e échelons ne soient pas les premiers à profiter de ce nouvel avancement.
Une vraie relation de confiance et de respect professionnel doit s’instaurer entre les personnels d’enseignement, d’éducation, d’orientation et leur hiérarchie. Il s’agit là d’un point central qui nécessite un changement culturel profond : passer d’une logique d’injonctions à une culture de l’échange. Personnels et inspecteurs/trices ne s’en porteraient que mieux pour une meilleure réussite des élèves.

**Bilan Professionnel : les personnels sous pression**

Chaque RV de carrière sera précédé de la remise par l’enseignant-e de son bilan professionnel qui servirait par ailleurs de trame lors des entretiens annuels réguliers avec le /la chef-fe d’établissement. Le ministère parle de description d’activités en « contextualisant et personnalisant ses analyses », en « décrivant sa participation à la vie de l’établissement et son implication dans les relations de l’école/établissement avec son environnement ». Sous couvert de réflexion sur l’activité professionnelle, l’enseignant-e est sommé-e de livrer à sa hiérarchie son autocritique. Le SNUEP-FSU conteste ce procédé usant de la soumission.

## Le SNUEP-FSU revendique

* Une déconnexion entre l’avancement de carrière et l’évaluation de l’enseignant-e.
* Un respect du cadre réglementaire et la fin des exigences autoritaires hors de ce cadre.
* Une inspection et des formations co-construites qui s’inscrivent dans la confrontation de 2 expertises et non dans la domination d’un-e expert-e sur un-e autre qui imposerait des injonctions et des consignes.
* Une inspection dont les conseils sur les plans pédagogique et technique favorisent la réflexivité des enseignant-es sur leurs pratiques.
* Une inspection qui soit l’occasion de faire un bilan sur les besoins en formation individuels et collectifs.