

## **Intervenir syndicalement sur les procédures d'évaluation pour défendre une conception ambitieuse de nos métiers**

### **L'entretien avec le principal/proviseur : Guide syndical à destination des sections syndicales d'établissement SNES-FSU Aix-Marseille**

Début octobre, la section syndicale demande une audience avec le principal/proviseur au sujet de la campagne des rendez-vous de carrière. Cette audience a pour objectif d'obtenir la liste des collègues de l'établissement qui sont concernés, de sonder le principal/proviseur sur ses intentions et de lui faire savoir ce que nous attendons de ces entretiens. Il convient en particulier de cadrer :

**1) Le calendrier :** l'entretien avec le principal/proviseur doit se faire dans les six semaines qui suivent l'inspection par l'IPR, et avant le mois de mai. La tenue de l'entretien avec le principal/proviseur après celui avec l'IPR permet de rappeler que la discussion pédagogique a eu lieu avec l'IPR et qu'elle n'a plus lieu d'être avec le principal/proviseur qui n'a pas pour mission d'évaluer le travail pédagogique du professeur. Nous pouvons demander que l'entretien n'ait pas lieu dans le bureau du principal/proviseur ni à une heure inhabituelle.

**2) L'évaluateur :** ce ne peut être que le principal en collège, le proviseur en lycée, lui-même, il ne peut pas déléguer à un adjoint, ou à un autre membre de l'établissement. L'entretien a lieu en tête à tête.

**3) La durée :** selon nous, l'entretien avec le principal/proviseur devrait durer de 20 à 30 minutes. Au-delà de 45 minutes, la durée devient excessive.

**4) Le contenu :** comme nous l'avons dit plus haut, l'entretien avec l'inspecteur a vocation à se centrer pour l'essentiel sur le travail pédagogique et didactique, à partir de l'observation d'une heure de classe et d'un panel raisonnable de documents « du quotidien » de la classe proposés par le collègue (cahiers d'élèves, copies, projets d'élèves, cahier de texte...). Il s'ensuit que l'entretien avec le principal/proviseur ne porte pas sur les pratiques pédagogiques et didactiques. Il faut être attentifs à cela, car c'est en faisant respecter au quotidien sur le terrain cette spécificité de notre métier que nous défendons notre liberté pédagogique et notre statut de concepteurs de notre enseignement, dont découle la double évaluation par l'IPR et par le principal/proviseur.

L'entretien avec le principal/proviseur porte donc sur la manière de servir au sein de l'établissement, sur le respect de nos obligations d'assiduité, de ponctualité, sur notre participation au travail en équipe et à la vie de la communauté éducative, sur les relations avec les parents d'élèves ou les partenaires de l'établissement (par exemple les acteurs sociaux, sportifs, culturels, ... avec les quels nous pouvons parfois être en contact).

**5) L'évaluation individuelle :** Il nous faudra formuler explicitement en tant que section syndicale représentative des collègues, une demande d'évaluation bienveillante et positive, permettant pour chacun de faire ressortir les points forts de son activité dans l'établissement et modérer les ardeurs de certains principaux/proviseurs de procéder à un contrôle tatillon et exhaustif de tous les sujets. Il nous faudra formuler explicitement qu'un professeur ou CPE peut faire énormément de choses dans un établissement, mais qu'il n'est pas censé tout faire. Il nous faudra insister auprès du principal/proviseur sur la différence entre ce qui est nécessaire (les conseils de classe, les réunions parents-professeurs, les relations avec la vie scolaire, la saisie des absences, ...) et ce qui relève de la liberté de chacun (participation à des projets, à des voyages, implication dans des instances de type foyer ou CVL, ...). Il faudra rappeler à l'évaluateur que les rendez-vous de carrière doivent procéder à une évaluation prenant en compte plusieurs années et qu'il n'y a pas lieu de se focaliser sur des situations conjoncturelles (maladies, maternité, difficultés ponctuelles ...)

Chacun sait que les enjeux subjectifs des moments d'évaluation vont bien au-delà des enjeux réels en termes d'avancement et d'augmentation salariale. Il se joue pour l'enseignant dans l'évaluation une part importante de la reconnaissance à laquelle il aspire et que le système éducatif permet peu. Les inquiétudes, les réticences et les attentes sont fortes et tact, délicatesse et bienveillance, sont de mise dans ce contexte.

**6) Le document de référence de l'entretien :** il faut rappeler au principal/proviseur que ce document guide l'évaluateur dans sa conduite de l'entretien mais qu'il n'a pas à demander qu'il lui en soit remis un exemplaire

renseigné par le collègue. Nous devons expliquer en parallèle aux collègues qu'ils doivent utiliser ce document pour eux-mêmes comme un brouillon, un pense-bête, des notes pour les deux entretiens, mais qu'il n'est pas nécessaire de s'exposer trop en le remettant. Etant facultatif, le document de référence ne peut être utilisé par l'évaluateur qui doit respecter une stricte égalité de traitement entre ceux qui font le choix de le donner et ceux qui font le choix de le garder.

**7) L'évaluation** : elle sera prononcée par le Recteur sur la base des comptes-rendus qui lui seront remis par l'IPR et le principal/proviseur : grille de compétences en trois parties (partie IPR, partie principal/proviseur, partie commune), appréciation de l'IPR, appréciation du principal/proviseur, commentaires du collègue. En effet, dans le mois qui suit l'entretien avec le principal/proviseur, le collègue reçoit la grille de compétence renseignée par les évaluateurs, les appréciations de ceux-ci, et peut formuler s'il le souhaite une réponse ou des commentaires. Ce n'est qu'à l'issue de cet échange que le recteur procédera à l'évaluation officielle sous la forme d'un avis (Excellent, Très satisfaisant, satisfaisant, à consolider). Le guide de référence de l'entretien rempli par le collègue et éventuellement remis à l'un des évaluateurs ne fait pas partie des pièces qui seront utilisées par les services rectoraux pour arrêter l'évaluation rectorale, qui sont exclusivement celles évoquées ci-dessus.

**8) Conséquences sur la carrière** : il est important de relativiser les effets sur la carrière de ces rendez-vous de carrière afin que les collègues ne les investissent pas d'attentes démesurées. Les modalités d'évaluation changent mais la reconnaissance professionnelle n'est pas plus au rendez-vous qu'antérieurement. Parce que reconnaître la qualité du travail des enseignants, cela nécessiterait d'augmenter significativement le budget de l'Education Nationale, choix politique qui n'est toujours pas fait. Les deux premiers entretiens (au cours de la deuxième année du 6<sup>o</sup> échelon, au cours de la deuxième année et demi du 8<sup>o</sup> échelon) permettent chacun de gagner un an dans la carrière en classe normale, le troisième rendez-vous (au cours de la deuxième année du 9<sup>o</sup> échelon) permet d'accéder plus ou moins tôt à la hors-classe. S'agissant de ce troisième rendez-vous de carrière, il nous faudra rappeler au principal/proviseur que les collègues en fin de classe normale (11<sup>o</sup> échelon) ou proches du départ en retraite sont et restent prioritaires. C'est le recteur, sur proposition de la DRH et après consultation de la CAP, qui établit les tableaux d'avancement et de promotion, et nullement les principaux/proviseurs ou IPR.

**9) La contestation** : il est bon de rappeler au principal/proviseur que l'évaluation rectorale peut être contestée en commission paritaire et qu'alors les élus représentants des personnels seront amenés à contester le bien fondé des comptes-rendus rédigés par les deux évaluateurs que sont l'IPR et le principal/proviseur. Que nous entendons bien faire vivre ce droit à la contestation dès la première année, et qu'il n'est pas exclu que certains établissements se fassent remarquer dans ce cadre-là...

**10) A destination des collègues**, la section syndicale pourra réunir une HIS en novembre portant sur ce sujet-là pour expliciter avec les collègues notre conception de l'entretien et des rendez-vous de carrière, s'accorder sur les démarches spécifiques à entreprendre en direction de l'administration en fonction des particularités de l'établissement, entourer les collègues concernés pour qu'ils ne soient pas livrés à eux-mêmes et isolés dans la préparation de l'entretien et ses suites (l'agent évalué n'a pas le droit d'être accompagné durant l'entretien). Par la suite, les heures d'information syndicale doivent être des moments de mise en commun pour que les collègues qui ont déjà pratiqué l'entretien avec le principal/proviseur partagent avec l'ensemble des collègues leurs enseignements : ce qu'ils ont apprécié, ce dont il faut se méfier, ce qui leur a posé problème ... dans la posture adoptée par l'évaluateur. Il est en effet important que le principal/proviseur sache qu'il y a une prise en charge collective de ces entretiens individuels et que la salle des professeurs est vigilante et attentive à son comportement dans ce cadre-là.

Il peut exister dans les établissements des situations de tension particulière avec la direction, collective ou individuelle. Si la section syndicale considère que c'est le cas, ou que parmi les collègues en rendez-vous de carrière se trouvent des personnes particulièrement vulnérables, il est utile de contacter la section académique en amont des premiers entretiens d'évaluation pour prévenir, et échanger sur l'attitude à adopter. La venue d'un militant du SNES lors d'une HIS peut être une façon de signifier que l'équipe n'est pas isolée. De même, si la section syndicale a connaissance d'un entretien qui s'est mal déroulé, il faut alerter immédiatement la section académique avec l'accord du collègue concerné. Une intervention à la DSDEN ou au Rectorat peut se révéler utile.