



SUD éducation Maine et Loire

14 place Imbach

49100 ANGERS

Tél Fax : 02 41 43 19 07

Email : [contact@sudeducation49.org](mailto:contact@sudeducation49.org)

SITE : <http://www.sudeducation49.org>



# **En grève le 15 décembre pour le retrait de la réforme de l'évaluation !**

À la rentrée 2012 serait mis en place un entretien individuel d'évaluation tous les trois ans par le supérieur hiérarchique direct, le chef d'établissement dans le 2nd degré, l'IEN dans le 1er degré. Il est nécessaire de se mobiliser massivement et vigoureusement contre ce projet extrêmement dangereux (voir verso). SUD éducation 49 appelle tous les personnels à se réunir en Assemblées générales et à faire grève le 15 décembre. Tous les syndicats de l'Éducation Nationale exigent le retrait de ce projet de réforme (Fsu, Unsa, Cgt, Fo, Cfdt, Sud, Snetaa-Fo, Snalc, Sncl).

Cette très large unité sur une revendication claire (le retrait pur et simple !) est un élément important. En construisant une mobilisation à la hauteur, il est possible de faire reculer le gouvernement : il cherche déjà des portes de sortie. Une victoire, même sur un point précis comme celui-ci, serait un événement utile pour restaurer un meilleur rapport de force, après les défaites accumulées ces dernières années.

La grève du 15 décembre aura valeur de test, il ne faut pas le rater ! Le gouvernement souhaite éviter des

mobilisations importantes qui pourraient faire boule de neige. Il étudiera attentivement les chiffres des grévistes et des manifestant-e-s. Les autres organisations syndicales aussi.

Pour SUD éducation, il est évident qu'il faudra développer un processus de mobilisation dès la rentrée de janvier. Une journée ne suffira sans doute pas... Mais une grève et des manifestations massives le 15/12 sont la condition pour qu'il y ait des suites sérieuses. Alors, tou-te-s en grève et en manif le 15, tou-te-s en AG pour discuter des suites !

**Assemblée des grévistes à partir de 9 h,  
à la bourse du travail d'Angers  
Rassemblement et manifestation à 11 h,  
place Imbach à Angers**

\*\*\*Lire notre analyse du projet au verso...\*\*\*

# Arbitraire hiérarchique / Mise en concurrence des personnels / Gel des promotions et donc des salaires jusqu'en 2015 :

## C'est trois fois non !

### Des logiques comptables

Première conséquence du projet d'évaluation sur 3 ans : le gel des promotions et l'ancienneté pour toutes et tous jusqu'en 2015 ! C'est un gel indirect des salaires inacceptable, on continue à faire payer la crise aux salariés ... D'ici là, ce sera la course au « mérite » chez les évalué-e-s.

Mais que va-t-on évaluer durant ces trois ans ? « Les résultats professionnels obtenus par le Fonctionnaire ». Cela se traduit dans le projet d'arrêté sur l'évaluation des enseignant-e-s de la manière suivante : il s'agira en premier lieu d'évaluer la capacité de l'enseignant-e « à faire progresser chaque élève ». **L'enseignant-e sera donc jugé-e sur les résultats de ses élèves**, à la « validation des compétences », aux évaluations en primaire, aux examens dans le secondaire, aux taux de passages et redoublements... **Chacun-e sera comptable personnellement de ces résultats, devra produire du chiffre : l'humain disparaît, la dimension collective de l'acte éducatif est gommée, tout comme la dimension sociale.**

### Un "management" sur le modèle de l'entreprise

SUD éducation est opposé à la notation, aux inspections infantilisantes, à l'évolution différenciée des carrières...

Mais les nouvelles modalités d'évaluation des personnels sont encore

pires ! On passe à l'ère du management sur le modèle de l'entreprise et de la rentabilité capitaliste. Cet entretien reposera tout d'abord sur une auto-évaluation, selon des grilles fournies par l'administration. Comme les expérimentations ont déjà permis de le constater, ce processus est particulièrement pervers : **on doit soi-même s'évaluer... à travers les yeux de la hiérarchie et les critères qu'elle seule choisit !** La notation-évaluation déjà mise en place pour les personnels non-enseignants a démontré sa nocivité avec l'augmentation des pressions hiérarchiques, l'infantilisation des personnels, la gestion individualisée des carrières que l'on veut désormais étendre aux enseignants.

### Individualisation, mise en concurrence, caporalisation

Les plus « méritant-e-s » peuvent espérer se voir gratifié-e-s d'un ou plusieurs mois de réduction par rapport à l'ancienneté moyenne pour accéder à l'échelon supérieur, tandis que d'autres seront pénalisé-e-s par des majorations. **Ainsi le supérieur hiérarchique aura un pouvoir personnel accru : cela ne peut conduire qu'à des disparités, à des injustices plus grandes que le système actuel, et nécessairement à l'exercice de pressions, voire à des abus de pouvoir. Ces entretiens contribueront à opposer les personnels, soumettre chacun-e à l'arbitraire, et casser toute solidarité et résistance collective.**