

## **Déclaration projet évaluation.**

Malgré une opposition quasi unanime des organisations syndicales à ce mode d'évaluation, le Ministère persiste et signe en proposant, avant l'échéance du scrutin de l'élection présidentielle, un projet de décret modifiant l'ensemble des décrets régissant les statuts particuliers des personnels enseignants d'éducation et d'orientation ainsi qu'un projet d'arrêté relatif aux modalités d'appréciation de la valeur professionnelle.

En résumé, l'appréciation de la valeur professionnelle des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation va s'appuyer essentiellement sur un entretien professionnel triennal mené exclusivement par le chef d'établissement. Nous contestons que le supérieur hiérarchique direct le chef d'établissement dans le second degré, soit le seul responsable de l'évaluation et de la carrière des enseignants.

Puis, au regard du compte-rendu, de l'entretien professionnel, élaboré par le chef d'établissement et de ses propositions de réductions ou de majorations d'ancienneté, pour les personnels du second degré, le Recteur, sera amené à arrêter définitivement des réductions ou des majorations d'ancienneté par rapport à l'ancienneté moyenne exigée pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur, après consultation de Nous remarquons que la grille correspondant à la durée moyenne passée dans chaque échelon correspond en réalité à l'avancement à l'ancienneté de la grille actuelle de la CAPA concernée.

Les professeurs de classe normale pourront bénéficier, au titre d'une campagne d'avancement d'échelon, de deux ou cinq mois de réduction d'ancienneté par année scolaire.

Dans le cas où la valeur professionnelle d'un agent se révélerait insuffisante, celui-ci bénéficiera de mesures d'accompagnement, d'aide et de progrès dans la perspective d'une amélioration de ses résultats professionnels. Nous notons également que pour un agent dont la valeur professionnelle aura été estimée plusieurs fois insuffisantes, et pas forcément avérée, sera pénalisé dans son déroulement de carrière. Cela constitue une régression par rapport à l'existant.

Paradoxalement, pour un projet censé valoriser « le mérite » les agents le mieux notés auraient un déroulement de carrière plus long que celui qui existe actuellement sur la base du grand choix.

Pour la CGT Educ l'évaluation des personnels doit être déconnectée de leur avancement de carrière.

Pour ces raisons, nous considérons que ce projet n'est pas amendable et nous voterons contre ce texte.