

## PRAG/PRCE Refusons toute évaluation autre que sur les aspects statutaires de notre métier !

**Les tâches administratives, non statutaires et qui s'effectuent sur la base du volontariat, largement sous-payées dans le but d'économiser du personnel, n'ont pas à être évaluées. Combattons ces dérapages !**

Tout d'abord, rappelons que la notation (supprimée en 2017), extrêmement cadrée par les notes de service en relation avec nos statuts, a été historiquement une victoire syndicale et une garantie contre l'arbitraire. Ainsi, toute modification de l'évaluation des collègues (ou de ses modalités) doit s'inscrire dans un cadre protecteur limitant les pouvoirs de l'évaluateur en offrant des possibilités de recours.

Dans le cadre des nouvelles carrières des PRAG/PRCE et assimilés, avec avancement à rythme quasi unique (ce qui est une grande avancée pour les collègues du supérieur car cela met fin aux retards de carrière que le SNESUP dénonçait depuis longtemps !), la notation devenue inutile a été supprimée. Seule, une évaluation lors de 3 « rendez-vous de carrière » a maintenant lieu : aux 6<sup>ème</sup> et 8<sup>ème</sup> échelons où, à chaque fois, une bonification d'ancienneté d'un an est accordée à 30 % des collègues, ainsi que pour l'accès à la hors classe. L'accès à la classe exceptionnelle fait l'objet d'une évaluation à part.

Cette évaluation est effectuée lors d'un entretien « hiérarchique ». C'est sur cette modalité et sur les critères d'évaluation que le SNESUP appelle à la plus grande vigilance afin d'éviter tout dérapage et tout arbitraire. En effet, sans cadrage clair et protecteur, sans critères explicites, ou avec des critères extra statutaires, ces entretiens pourraient aboutir à des dérapages, des pressions hiérarchiques, voire même des excès de pouvoir...

Certes, l'arrêté ministériel du 5 mai 2017 cite, dans son annexe 5A, sept critères qui encadrent l'évaluation mais certains sont flous et il reste l'appréciation littérale dont le champ n'est pas limité et dépend de l'évaluateur...

**Nous voulons être évalués sur notre travail statutaire (notre enseignement) et rien d'autre !**

L'appréciation de la valeur professionnelle doit s'appuyer sur des éléments objectifs qui correspondent au cœur de l'activité. Toute autre modalité est de nature à permettre de fortes et dangereuses pressions sur les collègues. En effet, si l'enseignement n'est pas évalué (par exemple au motif que l'évaluateur n'est pas inspecteur), que reste-t-il sinon les fameuses tâches annexes et l'investissement administratif, non statutaires ? Que jugera-t-on alors sinon l'aptitude des collègues à appliquer les directives hiérarchiques, à céder aux pressions pour compenser le manque criant de personnels ?

La politique visant à faire toujours plus d'économies (rappelons que l'heure complémentaire TD est scandaleusement payée au SMIC puisqu'équivalente à 4,2 heures de travail réel en moyenne !), à s'engager dans toujours plus de formations mais sans moyens, et à générer des ressources « propres », reflète le désengagement de l'État dans le financement du service public et doit être vigoureusement combattue.

Bref, le travail non statutaire étant sur la base du volontariat, nous refusons toute évaluation correspondante. La grille ministérielle d'évaluation qui inclut une « contribution à l'action de la communauté universitaire », notion dont le flou est inquiétant, n'est pas acceptable en l'état. Nous appelons les collègues et nos sections à la plus grande vigilance afin qu'aucune mauvaise et dangereuse habitude ne soit prise en la matière. Les commissions locales de transparence et d'harmonisation de ces évaluations pour les promotions des PRAG/PRCE auront un rôle de contrôle important à jouer. Elles doivent être créées partout où il n'en existe pas encore.

**Pour une évaluation collective, comparative, formative !**

Rappelons enfin, sachant qu'il est largement possible d'enseigner correctement sans pression hiérarchique normative (par exemple, l'avancement à rythme unique ne freine aucunement l'investissement des collègues), que le SNESUP propose la mise en place d'une évaluation collective qui serait de nature à stimuler l'entraide, la comparaison des expériences, des difficultés, des réussites, le but essentiel à atteindre devant être l'amélioration du service public, donc du travail des collègues. Bien entendu, en cas de manquement grave concernant l'exercice de nos obligations de service, les sanctions disciplinaires continueraient de s'appliquer. Il est grand temps d'innover en la matière.