

SPÉCIAL ÉVALUATION  
DES PERSONNELSN° 715  
30 NOVEMBRE  
2011L'UNIVERSITÉ  
SYNDICALISTEsnes  
fsu

## ÉVALUATION 2-3

- MÉTIERS BAFOUÉS
- DU PROFESSEUR ÉVALUÉ PAR SON CHEF D'ÉTABLISSEMENT
- DES CARRIÈRES FLOUES
- ÉVALUATION DES CPE, CO-PSY ET DCIO : L'INSTRUMENT D'UNE POLITIQUE

## INACCEPTABLES 4

- MANAGEMENT LIBÉRAL
- ABSURDE ET DÉVASTATEUR
- INTERVIEW SNUPDEN-FSU

ÉVALUATION DU PROJET  
ZÉRO POINTÉ

Quelques mois avant des échéances politiques majeures et en dépit d'élections professionnelles confortant un syndicalisme revendicatif, Luc Chatel entend imposer une nouvelle étape décisive dans sa transformation du système éducatif. Sa volonté de passer en force des textes établissant de nouvelles règles d'évaluation des personnels traduit son mépris pour nos métiers et le peu de cas qu'il fait de la qualité des missions remplies par les enseignants, CPE et CO-Psy.

Les objectifs réels d'un tel projet, à l'instar de l'instauration d'une journée de carence pour les agents de la Fonction publique, visent essentiellement à la mise au pas des agents.

Ne nous y trompons pas, il ne s'agit pas seulement d'une attaque de plus, mais bien de la mise en place d'une sorte de clef de voûte destinée à assurer la cohérence des réformes que nous combattons depuis 2007, qui imposent la destruction des solidarités dans les établissements par la mise en concurrence des personnels, l'autonomie des chefs d'établissement promus tout à la fois DRH et directeurs pédagogiques, l'affaiblissement des cadres nationaux.

L'heure n'est pas à débattre des bienfaits ou dérives – que nous connaissons tous – de l'inspection, mais de refuser massivement que l'évaluation de notre activité professionnelle en ignore la réalité et ne vise qu'à un encadrement renforcé et une mise sous tutelle, au mépris des besoins pédagogiques qu'imposent la lutte contre l'échec scolaire et l'ambition pour tous. Les élèves n'ont en effet rien à gagner dans un système éducatif qui nie l'importance des contenus enseignés et des pratiques enseignantes. Les bases de la nécessaire discussion sur les évolutions de l'évaluation ne peuvent être celles que les textes ministériels veulent imposer. L'urgence est donc à contraindre le ministre à retirer son



projet. Toutes les organisations syndicales partagent la volonté d'y parvenir par la mobilisation de tous les personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation. Toutes, à l'initiative des syndicats du second degré de la FSU, appellent à signer la pétition unitaire et à la grève le 15 décembre. Dans le même temps, le SNES-FSU appelle les établissements à s'organiser pour exprimer leur détermination sous toutes les formes qui peuvent rassembler l'ensemble des personnels, de mener le débat avec les parents pour les convaincre des enjeux de la transformation du système que portent les projets ministériels.

Frédérique  
RoletRoland  
HubertDaniel  
Robin

15 DÉCEMBRE : Grève unitaire de l'Éducation

Signez la pétition : [www.retraitduprojetevaluation.net](http://www.retraitduprojetevaluation.net)

13 DÉCEMBRE : Journée d'action interprofessionnelle

# ÉVALUATION : UN PROJET TOUS EN GRÈVE LE

Le ministre entend imposer une modification de notre évaluation qui va changer profondément le sens et les objectifs de nos métiers, dans la droite ligne des contre-réformes imposées depuis une dizaine d'années et qui constituent des attaques incessantes contre nos métiers d'enseignement, d'éducation et d'orientation. Confier à un supérieur hiérarchique, fût-il direct, une évaluation pour laquelle il n'a aucune qualification et donc aucune légitimité est un non-sens, sauf à vouloir nier les spécificités de nos métiers

## MÉTIER S BAFOUÉS

Le métier d'enseignant est difficile, complexe, objet de dilemmes et d'arbitrages permanents. Aujourd'hui, toutes les recherches, les enquêtes mettent en évidence que les enseignants s'interrogent sur le sens de leur métier, dont les conditions d'exercice se sont durcies.

Face à ces difficultés, l'évaluation de la qualité du travail par l'institution prend un caractère crucial, car être évalué, c'est faire reconnaître la valeur du travail, souvent invisible, qui constitue le quotidien de l'activité.

L'identité professionnelle des professeurs du secondaire est centrée sur l'apprentissage, la transmission de savoirs disciplinaires. Ceci reste encore, malgré les obstacles et les remises en cause, la force de rappel qui leur permet de « tenir » la qualité du travail. Cela n'empêche pas l'investissement dans d'autres dimensions du métier, mais elles lui sont corrélées.

Or, le chef d'établissement, aussi compétent et bienveillant soit-il (c'est-à-dire dans le meilleur des cas !), ne peut se fonder sur la connaissance de cet aspect central du métier (le travail en classe) pour évaluer ses personnels. Certes, il a son idée sur la question, il connaît les rumeurs, les avis des parents parfois, mais sa perception se fait à travers un jeu de miroirs déformants, aux prismes d'im-



pressions parfois trompeuses. L'implication ou non dans les projets divers, voyages ou sorties, dispositifs de remédiation de toute sorte, les déclarations faites en conseil de classe, peuvent donner l'illusion de connaître la valeur de l'enseignant, mais qu'en est-il de ce travail invisible qui est l'ordinaire du métier certes, mais aussi sa grandeur ? Comment ne pas redouter qu'une telle évaluation, mettant de surcroît les personnels en concurrence, n'ait rapidement un effet désastreux sur le travail en reléguant au second plan ce qui constitue le cœur du métier et qui, dans tous les cas, est fortement lié aux autres dimensions du travail enseignant ? On peut imaginer sans peine que se multiplient les scénarios du pire : jeux de dupes, faux-semblants et clientélisme ravageur pour l'établissement.

Il est vital aujourd'hui pour le métier et pour le système éducatif de construire un climat de confiance avec tous les enseignants et non un climat de défiance basé sur la suspicion permanente et la mise en concurrence.

À l'heure où la solidarité, l'esprit d'équipe, le soutien de l'institution sont vitaux pour relever les défis d'un métier exigeant, le gouvernement fait le choix d'un management largement remis en cause, semblant ignorer les conséquences désastreuses qu'un tel système a pu avoir dans d'autres secteurs, tant pour les personnels que pour la qualité du service public en question.

■ Alice Cardoso

## ÉVALUATION DES CPE, CO-PSY ET DCIO : L'INSTRUMENT D'UNE POLITIQUE

Le projet du ministère prévoit de substituer l'entretien professionnel à la note chiffrée et à l'appréciation générale sur la manière de servir. Le supérieur hiérarchique direct mesurera ainsi « la valeur professionnelle » et proposera éventuellement des réductions d'ancienneté. Les critères d'appréciation porteraient entre autres sur « les résultats professionnels obtenus par l'agent au regard des objectifs qui lui ont été assignés », « les perspectives d'amélioration sur les trois années à venir », « les besoins de formation » et « les perspectives d'évolution professionnelle ».

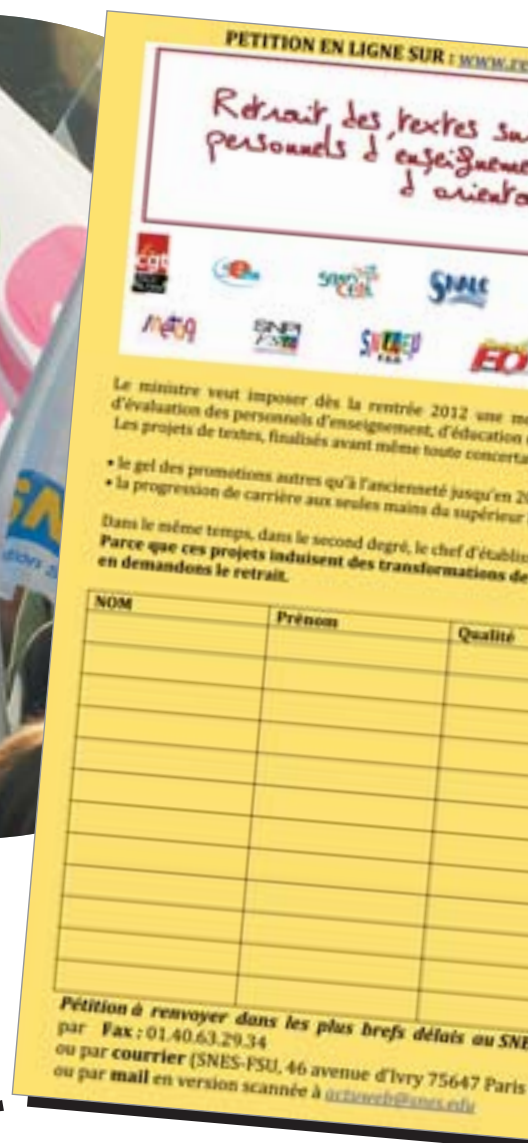
### Pour les CPE

C'est encore un autre rapport au chef d'établissement qui est ainsi imposé sous forme d'une contractualisation. Celui-ci assignerait des objectifs et vérifierait l'efficacité de l'agent. Loin d'une évaluation experte de l'activité des CPE en lien avec leur contexte professionnel et les textes qui régissent leurs missions, c'est au contraire l'accentuation de la perte de leur autonomie et la définition locale de leurs missions qui sont imposées. Au mépris du rôle éducatif du CPE, seraient privilégiées des délégations de tâches administratives ou missions de coordination. C'est une mise au pas des personnels qui s'organise à l'échelon local. La volonté d'instituer cette évaluation de la performance s'accompagne de la dégradation des conditions de travail des élèves et des personnels, de la baisse des moyens de la vie scolaire et de réformes contestées. Une inspection spécifique des CPE est aujourd'hui plus que jamais nécessaire pour redonner au métier son sens et son identité.

### Pour les CO-Psy et DCIO

Le projet de décret ne tient pas compte des dernières modifications du statut (leur lieu d'affectation est un CIO, établissement public relevant de l'EN, et non « un service ou un établissement »). Dans le contexte de mise en place du SPOTLV, ceci n'est évidemment pas anodin. Dans les équipes, les relations de travail risquent de se tendre rapidement si un tel projet devait être mis en place. De plus, les CO-Psy et les DCIO entreraient en concurrence pour l'attribution des mois de bonification d'ancienneté qui seraient partagés entre les deux grades. La définition d'objectifs à atteindre, fixés aux personnels et sur lesquels ils seront évalués, constituerait bien, dans notre catégorie, un moyen de pression pour imposer l'acceptation d'un référentiel de conseiller « polyvalent », l'abandon de nos missions prioritaires auprès des élèves et l'engagement dans d'autres activités en direction de « tout public » et avec d'autres structures. C'est la clef de voûte d'une politique qui veut enrôler, malgré eux, les personnels. Les CO-Psy et les DCIO ont toutes les raisons de la refuser.

■ Valérie Héraud, Catherine Remermier



## RÉACTIONS SYNDICALES

### L'intersyndicale du second degré



« Les organisations syndicales [...] du second degré ont condamné unanimement les projets de textes sur l'évaluation des personnels. »  
 « Sous couvert d'évaluation, c'est une vision du système éducatif fondée sur la performance individuelle que portent ces projets. »  
 « La fin de la double évaluation reviendrait à reléguer au dernier plan ce qui constitue le cœur du métier, à savoir le travail en classe avec les élèves, dénaturant ainsi profondément les métiers de l'éducation. »



« Qu'un responsable d'unité évalue les personnes dont il a la charge, ça ne choque personne sauf dans l'Éducation nationale. »

« Sur le plan didactique, de l'enseignement de la discipline, le chef d'établissement n'est pas compétent pour évaluer un enseignant [...] mais un enseignant exerce aussi au sein d'un établissement. »

« On ne peut pas nous confier la responsabilité d'une unité et nous enlever l'appréciation de la contribution des personnels. »

### Les syndicats de chefs d'établissement



« Nous sommes heureux que les choses bougent car l'ancien système était complètement bureaucratique, ne permettant pas de promouvoir les enseignants qui s'investissent particulièrement dans un établissement. »

« Mais comment les chefs d'établissement et leurs adjoints trouveront-ils le temps de réaliser ces entretiens, notamment s'ils exercent dans un gros établissement ? »



# OBJET INACCEPTABLE

# 15 DÉCEMBRE 2011

**pour tenter de nous obliger à appliquer servilement les injonctions ministérielles. Quant au miroir aux alouettes d'une carrière inchangée car conservant trois rythmes d'avancement, il ne dupe personne, l'avancement se faisant désormais totalement à la tête du client. Seule issue possible pour le ministre : retirer ses projets. La mobilisation de tous lors de la grève du 15 décembre, la signature massive de la pétition et les actions mises en place dans les établissements peuvent le faire céder.**



## DU PROFESSEUR ÉVALUÉ PAR SON CHEF D'ÉTABLISSEMENT

Le projet ministériel consiste à centrer l'évaluation des professeurs sur un entretien professionnel conduit par le chef d'établissement tous les trois ans. Une telle évolution, qui reviendrait à marginaliser le rôle de l'inspection pédagogique, interroge nécessairement quant à l'attention portée par ce gouvernement à l'acte d'enseignement lui-même : si nos missions visent à la construction d'une culture commune, au moyen d'œuvres humaines que l'on estime important de transmettre à une génération donnée, au moyen des modes de pensée, d'expression, de création que les élèves sont censés s'approprier, alors il est opportun d'évaluer d'abord le travail des professeurs sur la base de leur activité pédagogique et didactique, en se fondant sur l'avis

de pairs de la discipline : les IPR ou les IG. Le chef d'établissement est-il d'ailleurs le mieux à même de proposer accompagnement, formation ou évolutions professionnelles ? En confiant la responsabilité de l'évaluation de tous les professeurs au seul chef d'établissement, le gouvernement prend la responsabilité de marginaliser l'enseignement dispensé aux élèves au profit d'autres activités, immédiatement appréciées par l'administration : implication dans la vie collective de l'établissement, présence auprès des parents et des partenaires, participation à des projets divers visant à améliorer l'image de marque de l'établissement, acceptation de missions antérieurement dévolues à d'autres catégories de personnels... Si certaines de ces activités ont leur utilité et peuvent être prises en compte dans le cadre d'une évaluation administrative, elles ne reflètent pas l'essence de nos missions. En confiant la répartition de mois de réduction d'ancienneté au chef d'établissement, on introduit en outre la concurrence entre collègues au cœur même du collectif de travail. La qualité du travail en équipe est pourtant un élément central de la réponse aux difficultés scolaires. Enfin, le risque existe d'un fonctionnement pervers et démagogique de l'évaluation si venaient à être pris en compte des critères tels que les résultats scolaires des élèves, le jugement des élèves et des parents, l'opinion de tel ou tel collègue. Mais ne serait-ce pas bien de cela qu'il s'agit au fond ?

■ Laurent Tramoni



## DES CARRIÈRES FLOUES

Le projet du ministère passe à côté des questions fondamentales de l'évaluation des personnels en particulier celle de l'efficacité du système éducatif. Ce mécanisme de promotion fait le choix de ne pas prendre en compte le cœur du métier des personnels et sanctionne financièrement une partie des collègues : ceux qui avancent actuellement au grand choix.

### Notation actuelle

La notation, traduction actuelle de l'évaluation, entre dans les barèmes d'avancement ou critères utilisés pour les changements de grade et de corps. Il faut ainsi cesser de laisser croire que le « mérite » ne serait nullement pris en compte dans nos promotions. Actuellement, pour chaque échelon, 30 % des collègues sont promus au grand choix, 50 % au choix et 20 % à l'ancienneté. Une carrière effectuée au grand choix est parcourue en 19 ans ; elle l'est en 29 ans à l'ancienneté (qui résulte souvent d'inspections anciennes).

### Mécanique ministérielle

Pour le ministère, la note considérée archaïque, moquée par le côté mécanique de son augmentation doit disparaître. Sauf que son projet est une véritable mécanique basée sur de la capitalisation. Suite à l'entretien professionnel triennal, des réductions d'ancienneté seront proposées par le chef d'établissement. Sur la base du rythme actuel de l'ancienneté, les collègues qui bénéficieront de réduction verront leur durée de séjour dans l'échelon réduite. Pour 100 agents (tout échelon confondu), 30 bénéficieraient de 15 mois de réduction, 50 agents de 6 mois et 20 autres ne « gagneraient » rien. La carrière la plus favorable se déroulera en 21 ans contre 19 à l'heure actuelle. Autrement dit, il faudra depuis le début de sa carrière être considéré excellent par tous les chefs d'établissement rencontrés. Encore une provocation supplémentaire comme en hors-classe où ce projet introduit aussi une réduction d'ancienneté pour l'avancement.

### Des carrières dans le brouillard

Contrairement à une note chiffrée, la seule lecture du compte rendu ne peut pas permettre aux recteurs de départager les collègues pour lesquels les chefs d'établissement auraient proposé la même réduction d'ancienneté. De plus, là où la note chiffrée, en tant qu'elle ne baissait jamais, permettait d'envisager une progression de carrière à moyen terme, l'allongement des durées de séjour dans chaque échelon et l'attribution triennale de réduction n'offriront qu'une lisibilité à 3 ans. rien ne dit que le Recteur ne contraindra pas chaque chef d'établissement à moduler ses avis. Ces orientations vont à l'encontre de nos demandes de transformation de l'évaluation déconnectée de l'avancement sur la base d'un rythme unique comme ceux des chefs d'établissement et IPR. Le ministre, qui vante tant les mérites du travail en équipe, de l'interdisciplinarité, du projet d'établissement, des projets d'équipes motivées, fera en fait naître la division, l'incompréhension et l'amertume en distribuant des bons points aux uns et en ne distinguant pas les autres, pourtant dans des situations équivalentes. Avec ce projet, reconnaître le travail des uns, c'est déconsidérer celui des autres.

■ Erick Staëlen, Xavier Marand



« Le seul chef d'établissement ne peut évaluer seul les compétences pédagogiques et disciplinaires de tout enseignant ayant pas lui-même des compétences dans tous les domaines requis pour mener à bien cette évaluation. »

Le SNUDEN-FSU s'oppose au rapprochement de l'évaluation des fonctionnaires avec celle menée dans les entreprises. »

Cette réforme est un encouragement à l'individualisme au moment où l'École a besoin de travail collectif pour assurer l'avenir de nos élèves. »

### Les syndicats d'inspecteurs

« Ces documents montrent une inculture du système éducatif et résistent tout ce qui compose la nature professionnelle de l'enseignant. »  
« Il faut des inspecteurs pour mener une observation concrète de la méthode didactique et disciplinaire du professeur. »

« La remise en cause de la note dans l'évaluation est un point positif. On va vers une évaluation plus professionnelle et moins infantilisante. [...] Ce point positif est assorti de quelque chose de dérangeant sans la moindre concertation : la disparition de la composante disciplinaire de l'inspection. »

« La rémunération au mérite cache, sous le prétexte d'une évaluation de l'engagement professionnel de l'enseignant, bien d'autres volontés dont celle de pouvoir agir par pression quand la mise en œuvre d'une réforme rencontre des résistances. »

« L'évaluation repose sur une expertise disciplinaire [...] Faute de s'appuyer sur cette compétence [...] on aboutira à l'arbitraire dans la notation et l'avancement des enseignants. »

## Management *libéral*

Les modalités d'évaluation d'une activité professionnelle traduisent inévitablement la conception que l'employeur a du métier et de ses attentes. Les personnels de l'éducation n'échappent pas à cette règle. Depuis des années, l'OCDE mais aussi la Commission européenne multiplient les recommandations pour l'évolution des systèmes éducatifs. Toutes convergent vers une autonomie complète des établissements, un pouvoir accru du chef d'établissement, une mesure de l'efficacité du système à partir des résultats des élèves à des « standards ». Les textes ministériels proposés aujourd'hui ne constituent donc pas, à véritablement parler, une surprise quand on sait la volonté gouvernementale d'imposer ces logiques libérales. Leur analyse doit intégrer cette dimension de l'avenir du système éducatif et, en conséquence, de nos métiers. Centrer l'évaluation sur un entretien individuel à partir d'une auto-évaluation avec un supérieur hiérarchique qui ne peut apprécier réellement « le geste professionnel » montre à l'évidence que ce qui est enseigné et comment il est enseigné, n'est pas l'essentiel. Seul le résultat semble compter. Enfin ce qui en est mesurable à l'extérieur. Le ministère a choisi d'utiliser « les progrès des élèves », sans que nulle part ne soit vraiment définie la façon de quantifier ce progrès. Sans doute au collège s'agira-t-il simplement d'utiliser l'indicateur LOLF sur la proportion d'élèves ayant validé le socle commun. On voit bien tout l'intérêt pour le gouvernement de mettre en place les contrats d'objectifs.

Au-delà des conséquences individuelles sur les carrières, ces textes sont donc une étape supplémentaire vers un système qui place l'établissement comme une entité autonome, sous l'autorité du chef d'établissement, lui-même évalué à partir des « résultats » de son établissement, à l'image de ce qui se met en place dans le dispositif ECLAIR. Alliée à la libéralisation de la carte scolaire, la mise en concurrence des personnels dans l'établissement et des établissements entre eux est alors conçue comme le moteur de la recherche de l'efficacité.

Il s'agit bien d'une dénégation de nos métiers, tant par la négation de nos « gestes professionnels » que par la conception du service public d'éducation que ces textes contribueraient à mettre en œuvre. ■

Roland Hubert

## Absurde et dévastateur

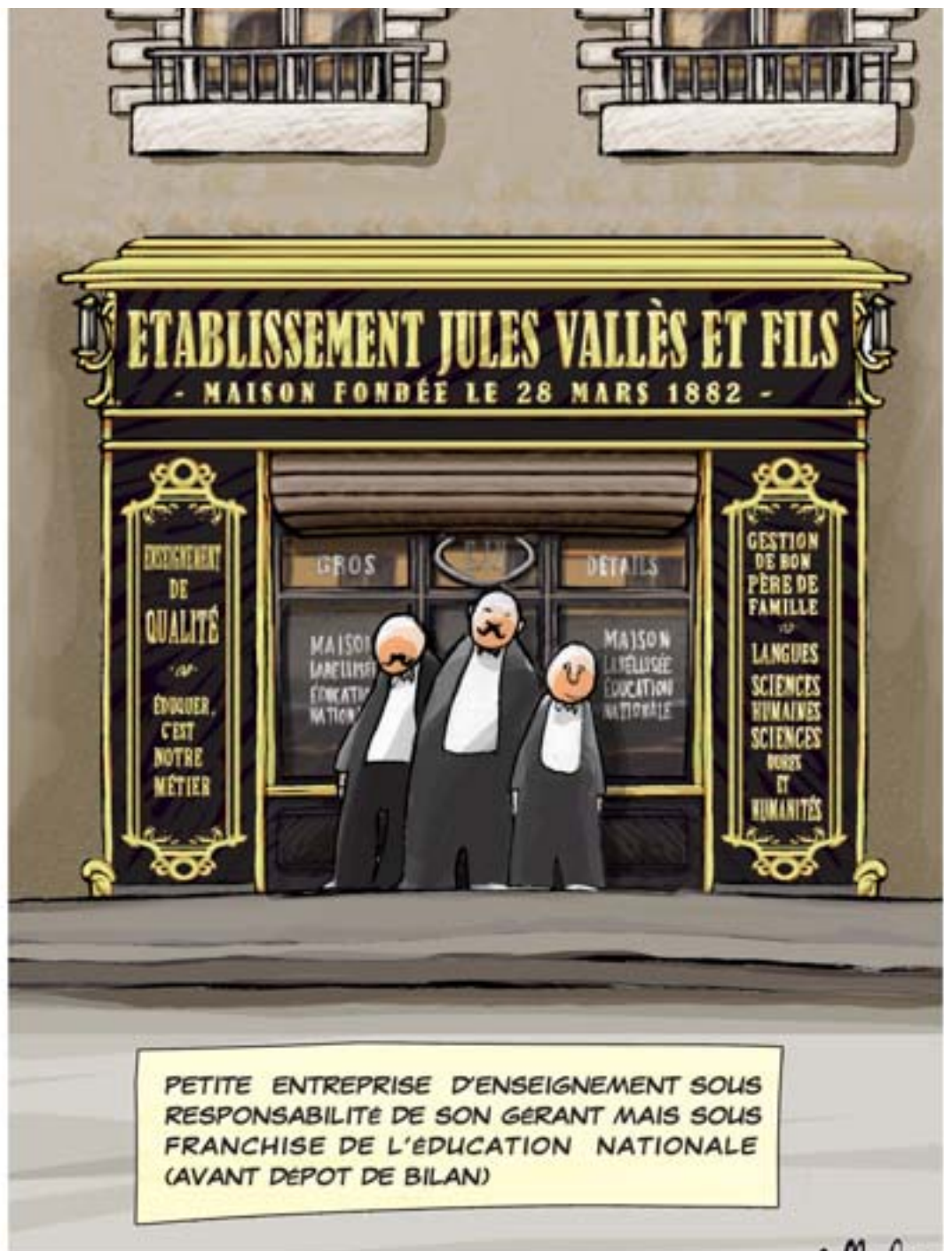
Il est assez stupéfiant de voir l'entêtement du ministère à vouloir à tout prix imposer des modalités d'évaluation des enseignants qui ne tiennent aucun compte des spécificités de nos métiers et de leur exercice.

Vouloir opérer une évaluation individuelle impose pour l'évaluateur soit de pouvoir observer l'activité de celui qui est évalué et donc de partager une partie importante de son activité, soit d'évaluer le résultat de son activité (dossiers, études, résultats de recherche, qualité des produits fabriqués...).

La première méthode est inopérante pour les enseignants. La proximité « géographique » du chef d'établissement ne lui permet en rien de partager notre activité, voire de l'observer au-delà même des problèmes de compétence pour apprécier les qualités de nos choix pédagogiques dans la classe.

La seconde méthode viserait à tenter de mesurer ce qu'apporte chaque enseignant aux élèves et la contribution de chacun d'entre nous à leur progrès et à leur réussite. Il est totalement absurde et illusoire de se lancer dans cette voie, aucun dispositif d'ailleurs ne pouvant être opérant. De plus, nous savons tous que les progrès et les réussites des élèves ne se construisent pas sur une année, que l'effet du groupe classe, le rôle de l'ensemble de l'équipe enseignante jouent un rôle important dans ce domaine.

La volonté de faire de l'évaluation individuelle un outil de mise en concurrence des person-



nels sur leur lieu de travail est dévastatrice. Nombre de responsables des ressources humaines disent aujourd'hui que dans un souci d'une meilleure efficacité, ce qu'il faut favoriser c'est le travail en équipe et les collaborations étroites et permanentes, la convivialité dans les rapports entre les personnels, le « bien-être au travail », autant de choses incompatibles avec la mise en concurrence qui génère de tensions entre les membres d'une même équipe et qui, de surcroît, fragilise les échanges et les mises en commun du travail de chacun. C'est pourtant cette logique maintes fois contestée de la mise en concurrence des enseignants qui est au cœur du projet ministériel.

Enfin, n'oublions pas que tout l'intérêt de l'évaluation doit être guidé par le souci de permettre à chacun de pouvoir interroger ses propres pratiques, de pouvoir se nourrir des expériences des autres avec l'objectif de pouvoir exercer avec plus d'efficacité le métier qu'il a choisi. ■

Daniel ROBIN



### INTERVIEW

## SNUPDEN-FSU

**Le SNUPDEN-FSU est le syndicat de la FSU qui syndique des chefs d'établissement. Nous avons demandé à sa secrétaire générale, Catherine Manciaux, dans le cadre de la mobilisation dont son organisation syndicale est partie prenante, de nous donner le point de vue de son organisation syndicale.**

**Le projet de réforme de l'évaluation des personnels enseignants confie aux seuls chefs d'établissement la responsabilité de leur évaluation sur tous les aspects de leur métier y compris dans la classe. Considérez-vous que les chefs d'établissement aient les qualifications pour effectuer une telle tâche ?**

Évidemment non ! Nous ne sommes pas compétents (entre autres) pour évaluer les professeurs dans ce qui relève de leurs compétences scientifiques et didactiques de leur discipline. Et nous ne pourrions jamais l'être pour toutes les disciplines enseignées dans les établissements scolaires, même si nous sommes formés un jour à l'évaluation. Autre exemple, nous ne sommes pas tous d'anciens enseignants, comment pouvoir évaluer la gestion du groupe classe ? Et même si nous sommes d'anciens professeurs, nous n'avons pas été recrutés sur nos compétences pédagogiques ! Nous ne pourrions jamais remplacer les inspecteurs.

**Le projet prévoit que l'évaluation de tous les personnels d'enseignement et d'éducation doit avoir lieu tous les 3 ans sous la forme d'un entretien approfondi. Les chefs d'établissement ont-ils les conditions matérielles pour le faire ?**

Là aussi, la réponse est non. Nous évaluons déjà les personnels administratifs dans nos établissements et savons combien ce travail prend du temps, si nous voulons le faire correctement. Il n'y a pas que l'entretien, il faut aussi le préparer, ensuite rédiger le rapport ; s'il y a une contestation, recevoir de nouveau l'agent... Du temps, nous n'en avons déjà plus pour effectuer notre tra-

vail quotidien. Alors ajouter l'évaluation des personnels d'enseignement et d'éducation dans ce nouveau format, dans un temps contraint certainement, c'est impossible. Il faut plus d'une heure par agent, si tout se passe bien. Même si le nombre de contractuels (non évalués sous cette forme) augmente considérablement, la tâche est impossible !

**Le chef d'établissement a un rôle d'animateur pédagogique dévolu par la loi. Cette réforme ne risque-t-elle pas d'avoir des conséquences sur l'organisation du travail en équipe dans l'établissement et dans les relations entre chef d'établissement et personnels de l'établissement ?**

La réforme augmentera obligatoirement les suspicions entre les personnels et envers le chef d'établissement. Tout le monde se méfiera de l'autre, se demandera si l'accord de l'un pour un projet proposé par le chef d'établissement n'est pas seulement un calcul pour se faire bien voir et pour avoir une bonne évaluation. Il y a fort à craindre que ce système n'augmente largement les tensions, que les projets dans les établissements soit plus difficiles à mettre en place. Même pour nous, comment savoir si un professeur adhère à une action uniquement pour nous faire plaisir et être bien vu ou parce qu'il y croit ! D'ailleurs qui sera considéré comme remarquable et méritant un avancement plus rapide : celui qui fait correctement son travail, sans se faire remarquer ? Celui qui fait peu mais sait le faire savoir ? Celui qui dit toujours oui à tout mais finalement ne s'investit guère ? Celui qui par principe dit non mais le fait ensuite dans l'intérêt des élèves ?... ■