



Enquête SPG (nov. 2009) sur la 2^{ème} phase test des entretiens d'évaluation et de développement du personnel (EEDP) Résultats et commentaires

A.	Contexte de l'enquête	p. 1
B.	Principales réponses aux questions de l'enquête	p. 2
C.	Résultats complets (tableau).....	p. 4
D.	Commentaires et analyses	p. 4
E.	Conclusion	p. 6
F.	Annexes 1 et 2 (questionnaire + résolution de l'AD du 3 novembre).....	pp. 7 et 8

Le comité – 11 janvier 2010

A. Contexte de l'enquête

Une 1^{ère} phase test inexistante ; une 2^{ème} galvaudée

La 1^{ère} phase test (année scolaire 2007-2008) des entretiens d'évaluation et de développement du personnel (EEDP) a été pratiquement inexistante dans l'enseignement primaire car seuls 24 collègues (au lieu des 60 prévus) y ont participé (ce n'est qu'en octobre 2009 que ce chiffre a été avoué). La SPG a insisté pour qu'une deuxième phase test soit mise en place durant l'année 2008-2009 et a obtenu gain de cause. Le groupe d'analyse et de suivi des EEDP, placé sous l'égide de la commission paritaire du statut (B 5 10.04), a donc obtenu un nouveau mandat. Il a été décidé que les directeurs d'établissements (Dir-E) réaliseraient chacun 2 entretiens à partir de février 2009. Ainsi, vu le nombre d'établissements (91), 182 EEDP devaient être passés durant cette deuxième phase test. Le syndicat avait alerté à plusieurs reprises (cf. courriers du 23 fév. et du 10 mars 2009) sur le fait que le déroulement de cette opération n'avait rien d'évident pour des Dir-E débutants et absorbés par une foule de sollicitations. Las, le secrétariat général du département de l'instruction publique (DIP) et la direction générale de l'enseignement primaire (DGEP) ont préféré les ignorer et servir un discours lénifiant. Mais les prévisions de l'association professionnelle se sont révélées exactes et fin juin 2009 le groupe d'analyse n'a pu remplir son mandat car aucun retour ne lui avait été fourni. Et pour cause, vu que certains Dir-E n'avaient toujours pas trouvé le temps de conduire les EEDP. En fin de compte, il y aurait eu 160 entretiens. La DGEP a récolté les avis des Dir-E le 2 septembre 2009, par région, et a elle-même effectué la synthèse. Le bilan globalement positif des Dir-E – qui parlent même à la place des enseignants ! - manque de chiffres et se révèle donc difficilement exploitable.

Nécessité de mener notre propre enquête

Les représentants de la SPG dans le groupe d'analyse ont régulièrement informé les membres de l'Assemblée des délégués (AD). L'envoi d'un questionnaire a été décidé par l'AD le 3 novembre 2009 et une résolution a aussi été adoptée à l'occasion. Le comité a d'abord rassemblé les noms des enseignants qui avaient passé un EEDP lors de la 2^{ème} phase test. La DGEP a perturbé cette opération nécessaire par des messages intempestifs. Malgré cela, 138 collègues ont été identifiés. Le comité a ensuite élaboré le questionnaire et l'a envoyé aux collègues concernés le 11 novembre par voie électronique. Le délai pour répondre était fixé au 30 novembre. Quelques relances ont été faites, uniquement par courriel également.

Un taux de participation satisfaisant

Avec un délai de 20 jours pour répondre et une sollicitation effectuée par voie électronique uniquement, les 80 réponses reçues constituent un taux de retour (58%) largement suffisant. Le comité a dépouillé les questionnaires retournés le 7 décembre 2009.

Un questionnaire en trois parties

Les questions soumises aux collègues visaient à la fois à éclairer les conditions de la phase test et les enseignements à en tirer (période et durée de la visite en classe et de l'entretien + Q 1 à 10), et aussi à recueillir l'avis des enseignants au sujet des EEDP, d'une manière plus générale et prospective (Q 11 à 16). Dans les réponses obtenues, il y a une égalité parfaite (40-40) entre les collègues qui étaient volontaires pour participer à la phase test et ceux qui ont été tirés au sort. Un grand merci aux 80 collègues qui ont pris la peine de nous répondre !

B. Principales réponses aux questions de l'enquête

B1 Dates et durées des visites en classe et des entretiens

- A quelle période la visite a-t-elle eu lieu ?

« en mai » (37,5%) et « en juin » (36,3%)

Les visites ont eu lieu tardivement. A noter qu'aucune n'a eu lieu aux mois de février et mars.

- Combien de temps a duré la visite ?

« 90 minutes » (43,8%)

En moyenne, les visites durent 77 minutes, et se situent donc plus près des 2 périodes de 45' que d'une seule. La plus courte a duré 20 minutes, la plus longue 4 périodes (une matinée).

- A quelle période l'entretien a-t-il eu lieu ?

« en juin » (52,5%)

Les collègues soulignent que le moment en fin d'année est mal choisi. A noter qu'aucun EEDP n'a eu lieu aux mois de février, mars et avril.

- Combien de temps a duré l'entretien ?

« 60 minutes » (40%)

En moyenne, les entretiens durent 70 minutes. Le plus court s'est déroulé en 25 minutes et le plus long dépasse les 2 heures.

B2 Questions sur la phase test

1. Tous les documents au sujet des EEDP vous ont-ils été remis au préalable (support à l'entretien, docs servant de base à l'EEDP) ?

« Oui » (93,8%)

Les enseignants estiment avoir reçu toutes les pièces utiles, mais ne connaissent pas tous les documents qui figurent dans le listing du support.

2. Les informations reçues étaient-elles suffisantes ?

« Oui » (93,8%)

Sans équivoque, les informations censées être diffusées et lues ont atteint leur objectif.

3. La visite était-elle annoncée ?

« Oui » (97,5%)

Aucune visite « surprise » n'a eu lieu. Elles n'étaient toutefois pas toujours en lien avec l'EEDP.

4. L'entretien s'est-il déroulé dans de bonnes conditions (moment, lieu, etc.) ?

« Oui » (87,5%)

Nonobstant les remarques nombreuses sur l'inadéquation d'un EEDP fin juin (15 ont eu lieu la dernière semaine d'école), le cadre semble correct.

5. Avez-vous eu l'impression d'être entendu-e, écouté-e, valorisé-e durant l'entretien ?

« Oui » (95%)

Ce résultat est excellent ; il doit toutefois être pondéré avec la réponse à la question 12.

6. Avez-vous émis des réserves, demandé des modifications quand vous avez reçu votre évaluation écrite ?

« Non » (77,5%)

La rédaction de l'EEDP semble, dans la plupart des cas, avoir fait l'objet d'une vraie discussion.

7. Si OUI, avez-vous obtenu la(les) modification(s) souhaitée(s) ?

« Oui » (18,8%)

Ce pourcentage fait référence au 20% des collègues qui ont demandé une modification (Q6) et qui ont donc, à 1 exception près, obtenu satisfaction.

8. Dans le cas où des objectifs ont été posés, notamment en termes de formation continue, les estimez-vous pertinents et réalisables ?

« Oui » (55%)

Le 26,2% ne répond pas à cette question, ce qui laisse supposer que dans un cas sur quatre, il n'y a pas eu d'objectif clair posé.

9. Saviez-vous que cette évaluation figurerait dans votre dossier administratif ?

« Oui » (61,2%)

En majorité, les collègues disent se douter de la destination de leur évaluation ; mais les 36,3% l'ignoraient quand même, ainsi que quelques Dir-E, selon les enseignants.

10. Globalement, cette expérience était-elle positive ?

« Oui » (76,3%)

Ce pourcentage devrait rassurer les directions ! Et les aurait peut-être rendues plus coopératives si elles l'avaient connu à l'avance...

B3 Questions générales

11. La visite vous semble-t-elle un préalable indispensable ?

« Oui » (66,3%)

La visite n'est pas mal vécue ; elle laisse parfois un sentiment de perplexité, surtout si le Dir-E s'occupe davantage des documents administratifs que de l'activité d'enseignement.

12. Percevez-vous les EEDP comme une marque de reconnaissance ?

« Non » (50%)

Cette question était reprise de la synthèse effectuée par la DGEP ; les Dir-E estimaient que les enseignants percevaient les EEDP « comme une marque de reconnaissance » : apparemment, cette appréciation n'est pas partagée.

13. Pensez-vous que les EEDP ont comme fonction de créer un lien privilégié avec le/la directeur/directrice d'établissement ?

« Non » (63,7%)

Comme la Q 12, cette question reformulait une opinion exprimée par les Dir-E. Et là, il est clair que l'avis du corps enseignant diverge de celui de sa hiérarchie directe.

14. La formation continue personnelle doit-elle être définie lors de l'EEDP ?

« Non » (76,3%)

Plus de 3 enseignants sur 4 ont identifié la dérive possible et il apparaît donc très nettement que les choix de formation continue doivent continuer à appartenir aux maîtres.

15. Une fréquence de 3 ans pour la passation de l'EEDP vous semble-t-elle correcte ?

« Oui » (63,7%)

Assez peu de commentaires pour justifier le « oui » majoritaire ou le « non » (18,8%). Une collègue estime toutefois qu'une fréquence de 5 ans serait préférable ; une autre qu'elle devrait aller en decrescendo au fil des ans. Le changement d'établissement pourrait aussi justifier un EEDP après un an. Plusieurs pensent que, de toute façon, s'il y a un véritable problème, il sera traité ou réglé d'une autre manière que lors d'un EEDP.

16. Globalement, estimez-vous que les EEDP, pour les enseignants, sont utiles ?

« Oui » (56,3%)

Le « oui » l'emporte, certes, mais il apparaît un peu mitigé ; on aurait pu s'attendre à un meilleur pourcentage au vu des réponses aux Q 5 et 10. Serait-ce à dire qu'en fait, les enseignants n'ont que moyennement besoin d'avoir un retour sur leurs pratiques ? Par ailleurs, les collègues proches de la retraite estiment que ce n'est plus le moment d'avoir un entretien d'évaluation et de développement.

C. Résultats complets

Mois de la <i>visite</i>	Avril		Mai		Juin		Autres		Sans réponse	
Nombre	5		30		29		9		7	
%	6,25%		37,5%		36,25%		11,25%		8,75%	
Durée de la <i>visite</i>	< 45 min.	45 min.	60 min.	90 min.	120 min.	Autres		Sans rép.		
Fréquence	5	9	8	35	7	8		8		
%	6,25%	11,25%	10%	43,75%	8,75%	10%		10%		

Mois de l' <i>entretien</i>	Avril		Mai		Juin		Autres		Sans réponse	
Nombre	0		28		42		5		5	
%	0%		35%		52,5%		6,25%		6,25%	
Durée de l' <i>entretien</i>	< 45 min.	45 min.	60 min.	90 min.	120 min.	Autres		Sans rép.		
Nombre	3	13	32	14	11	0		7		
%	3,75%	16,25%	40%	17,5%	13,75%	0%		8,75%		

Questions sur la phase test

	Oui	%	Non	%	Sans réponse	%
1. Tous les documents au sujet des EEDP vous ont-ils été remis au préalable (support à l'entretien, docs servant de base à l'EEDP) ?	75	93,8	4	5	1	1,2
2. Les informations reçues étaient-elles suffisantes ?	75	93,8	1	1,2	4	5
3. La visite était-elle annoncée ?	78	97,5	0	0	2	2,5
4. L'entretien s'est-il déroulé dans de bonnes conditions (moment, lieu, etc.) ?	70	87,5	9	11,3	1	1,2
5. Avez-vous eu l'impression d'être entendu-e, écouté-e, valorisé-e durant l'entretien ?	76	95	4	5	0	0
6. Avez-vous émis des réserves, demandé des modifications quand vous avez reçu votre évaluation écrite ?	16	20	62	77,5	2	2,5
7. Si OUI, avez-vous obtenu la(les) modification(s) souhaitée(s) ?	15	18,8	1	1,2	64	80
8. Dans le cas où des objectifs ont été posés, notamment en termes de formation continue, les estimez-vous pertinents et réalisables ?	44	55	15	18,8	21	26,2
9. Saviez-vous que cette évaluation figurerait dans votre dossier administratif ?	49	61,2	29	36,3	2	2,5
10. Globalement, cette expérience était-elle positive ?	61	76,3	7	8,7	12	15

Questions générales

	Oui	%	Non	%	Sans réponse	%
11. La visite vous semble-t-elle un préalable indispensable ?	53	66,3	23	28,7	4	5
12. Percevez-vous les EEDP comme une marque de reconnaissance ?	35	43,8	40	50%	5	6,2
13. Pensez-vous que les EEDP ont comme fonction de créer un lien privilégié avec le/la directeur/directrice d'établissement ?	23	28,8	51	63,7	6	7,5
14. La formation continue personnelle doit-elle être définie lors de l'EEDP ?	8	10	61	76,3	11	13,7
15. Une fréquence de 3 ans pour la passation de l'EEDP vous semble-t-elle correcte ?	51	63,7	15	18,8	14	17,5
16. Globalement, estimez-vous que les EEDP, pour les enseignants, sont utiles ?	45	56,3	25	31,2	10	12,5

D. Commentaires et analyses

Avertissement

Beaucoup de données pourraient être croisées et donner ainsi de plus amples informations. Toutefois, ce travail aurait pris un temps considérable et le comité a préféré faire des choix, quitte à ne pas exploiter entièrement les résultats d'une enquête qui se voulait quand même, au départ, assez simple (tant pour les personnes sollicitées que pour le comité qui devait la dépouiller), mais en laissant toutefois la possibilité aux collègues de rédiger des commentaires. Parmi les questionnaires retournés, l'égalité parfaite entre les collègues tirés au sort et ceux qui étaient volontaires pour passer ces entretiens aurait pu faciliter les comparaisons entre ces deux catégories. Le comité les a ainsi dépouillées séparément. Mais la seule remarque à faire à ce sujet est qu'il n'y a pas de différence notable entre les deux, les pourcentages de réponses

aux différentes questions étant pratiquement identiques à chaque fois, que l'on ait été volontaire ou non.

Nombreux commentaires

La majorité des enseignants a utilisé les espaces prévus pour faire des commentaires. Ils se révèlent assez pertinents, voire cocasses, et méritent, pour certains, d'être reproduits sous forme de *verbatim* (qui, par définition, ne prétendent pas être représentatifs).

« Cette expérience ne présentait aucun intérêt. Comment un directeur n'ayant que très peu enseigné peut-il vraiment juger un enseignant qui a environ 30 ans de métier ? »

Mauvais départ

A propos de la désignation de deux collègues par établissement, il semble quand même que la tâche n'ait pas été simple pour certains Dir-E, ou qu'ils se soient ingéniés à la compliquer... Les informations leur avaient pourtant été fournies au mois novembre 2008 – même si un premier message erroné de la DGEP avait mis un mois avant d'être corrigé – et ils avaient tout loisir, jusqu'en février 2009, de réunir leur équipe afin de trouver un volontaire et de procéder à un tirage au sort. Toutefois, devant l'inaction patente de certains et le déni du problème par la DGEP, la SPG a dû envoyer un mail à tous les Dir-E pour rappeler les modalités définies paritairement. Mais, au mois de juin, quelques Dir-E n'avaient toujours pas trouvé le temps et n'avaient pas deux noms à fournir. Certains ont procédé au tirage au sort en catimini, dans leur bureau, avec une « main innocente » qu'ils avaient choisie ; d'autres ont trouvé des subterfuges pour garder la mainmise sur l'opération (par exemple : faire tirer au sort un numéro qui correspond à un nom sur une liste établie par le Dir-E et que lui seul possède...). Bref, alors que la désignation de deux collègues n'aurait dû être qu'une formalité très simple, sans enjeu particulier, force est de constater qu'elle a engendré des inquiétudes et des complications disproportionnées, de mauvais augure pour la phase test an 2.

« Je me suis portée volontaire pour que ce soit fait et pour éviter ce stress à des collègues qui redoutaient l'expérience. »

« J'étais volontaire pour cet entretien, mais à la demande de mon directeur ! »

Les visites

Il faut d'abord relever que dans 5 cas au moins, il n'y a pas eu de visite préalable à l'entretien. Ensuite, que certaines visites s'apparentent à un simple passage dans la classe. Lorsque le Dir-E s'est intéressé à l'activité conduite, les collègues ont apprécié. En revanche, lorsqu'il s'est agi principalement de vérifier le registre de classe ou les livrets des élèves, la visite du Dir-E paraît superflue. Il en va de même lorsque le Dir-E se présente lors d'un moment particulier, jugé peu pertinent par les enseignants (par exemple la finition des bricolages de Pâques), ou lors d'une activité pour laquelle il n'a pas de compétences (en particulier pour les leçons données par les maîtres spécialistes). Enfin, il y a également une grande disparité au niveau du temps consacré à ces observations en classe. Il est ainsi difficile de se prononcer sur le caractère indispensable qu'elles auraient ou non.

« Les visites que j'ai eues (soit par l'inspectrice, soit par le formateur) en tant qu'EPP étaient beaucoup plus pertinentes et constructives. »

« Si la visite se borne à une étude des outils administratifs, de l'agenda de bord et des classeurs des élèves... elle n'est pas indispensable. »

Liens entre visites et entretiens

Il n'y a pas de vraie commune mesure entre une visite de 20 minutes et une autre de 190 minutes. Si l'on ajoute à cela le fait que la visite qui dure 20' est suivie d'un entretien de 30' et que, dans le second cas, deux heures sont consacrées à l'entretien, on peut dire qu'il n'y a pas égalité de traitement entre ces deux évaluations ; 50 minutes d'un côté et 310 de l'autre... Par ailleurs, il est encore plus ardu de tirer des enseignements des diverses situations quand on s'aperçoit que parfois la visite et l'entretien ont lieu le même jour et que, à l'extrême inverse, 7 mois les séparent (octobre-mai). Enfin, lorsque l'entretien est conduit uniquement en fonction de la visite et de ce qu'a pu observer le Dir-E, cela semble peu adéquat car trop réducteur. Mais l'absence de toute référence à l'observation en classe lors de l'entretien est aussi perçue comme inadéquat. Certains Dir-E semblent avoir eu de la peine à trouver un juste équilibre.

« Même si les remarques écrites du Dir-E par rapport aux différentes compétences étaient très positives, elles m'ont paru venir de nulle part au vu du peu de temps de visite et du peu de fois où j'ai eu l'occasion de discuter avec lui. »

« C'était une visite sans lien avec l'entretien, le Dir-E est passé dans toutes les classes. »

Les entretiens et l'évaluation écrite

Le plus gros problème relevé par les enseignants a trait à la période retenue. Un nombre considérable d'entretiens se sont déroulés à la fin du mois de juin et pratiquement chaque collègue qui a vécu cette situation a relevé son incongruité. Certains EEDP ont même eu lieu durant les vacances (parfois à la demande de collègues pour éviter le stress des promotions et des rangements de classe de fin d'année) ou à la rentrée scolaire 2009, au mois d'août. Cela prouve le manque d'anticipation de certains Dir-E et ne laisse pas d'inquiéter pour la suite. Cela dit, la grande majorité des Dir-E a su créer un climat de respect et d'écoute et, à une exception près, il n'y a pas eu de conflit à ce moment. Au niveau de l'évaluation écrite, il faudrait investiguer davantage sur les pratiques. Le questionnaire SPG ne posait pas explicitement la question des conditions de rédaction du document. Quelques commentaires laissent toutefois supposer que les consignes n'étaient pas claires ou pas connues. Certains Dir-E ont fait remplir le formulaire par l'enseignant, d'autres l'ont rempli durant la visite en classe, d'autres encore l'ont rédigé seuls, hors entretien, et l'ont rendu deux semaines plus tard, etc. Certains se sont trompés de support ou se sont fourvoyés dans l'évaluation et ont dû recommencer. Et quelques collègues n'ont, à ce jour, toujours pas reçu le document écrit...

« Nous n'avions jamais de retour sur notre pratique au temps des inspecteurs, à part par les collègues avec qui nous étions en collaboration étroite. Il est intéressant d'avoir un regard extérieur sur notre travail, pour autant que ce regard soit constructif. »

« J'ai eu l'impression que le gros souci du directeur était de savoir quoi écrire dans ses cases ! »

La formation continue (FC)

Un des écueils relevés par les membres de l'AD au sujet des EEDP concernait la FC. Il y avait tout lieu de craindre que le contexte nouveau de l'évaluation induisit une définition quasi automatique de la FC suite à l'entretien. Il va sans dire que face au supérieur hiérarchique, les choix effectués ne pouvaient être que plus ou moins contraints. Il apparaît ainsi clairement que si des objectifs sont posés et qu'ils nécessitent une formation particulière, l'institution doit se donner les moyens de l'assumer sans que le quota de FC personnelle ne soit entamé. Sinon, il y a fort à parier que les enseignants s'opposeront aux décisions imposées par la hiérarchie ou se montreront assez subtils pour avouer les lacunes qui les intéressent...

« Suite à l'EEDP, je ne me suis pas sentie libre de choisir mes FC cette année. »

« Une formation continue en informatique m'a été conseillée pour combler mes lacunes, formation que j'ai refusée. »

E. Conclusion

Le corps enseignant primaire est plutôt de bonne composition. Cette deuxième phase test s'est déroulée dans des conditions quelque peu rocambolesques mais, vu que les collègues n'avaient pas une vision d'ensemble, ils n'en ont pas trop été affectés et, grosso modo, ont bien vécu cette expérience nouvelle. En sera-t-il de même avec la généralisation des EEDP qui s'annonce ?

Des enseignements à tirer

Les directions d'établissement ont largement démontré que les EEDP n'étaient pas leur priorité. Soit parce qu'elles étaient dépassées, avaient d'autres chats à fouetter, soit parce qu'elles ont résisté, inconsciemment ou pas, aux informations de la DGEP, pour diverses raisons (manque de cohérence, pressions, etc.). Toujours est-il que le corps enseignant a des remarques assez précises pour que, dans un premier temps, il en soit tenu compte.

Un bilan qui reste à faire

Il faut espérer que le groupe de suivi des EEDP qui poursuit son travail au niveau de l'enseignement primaire pourra, de manière conjointe et sans antagonisme, faire en sorte que la troisième phase test soit réellement exploitée dans l'intérêt de chacun. Jusqu'à présent, la méfiance et la crainte, de part et d'autre, ont empêché le bon déroulement de l'opération. La SPG ne demande rien d'autre que les principaux intéressés puissent enfin être entendus, qu'un vrai bilan soit réalisé dans des conditions négociées et acceptables. Objectivement, le support à l'entretien qui sera utilisé durant la seconde moitié de l'année scolaire 2009-2010 est inédit, et n'a donc jamais été testé en conditions réelles. Si, comme les directions l'affirment, il n'est pas gravé dans le marbre, pourquoi ne pas prendre la précaution de vérifier son adéquation auprès du corps enseignant ?

**Entretiens d'évaluation et de développement du personnel (EEDP)
Phase test 2009 – enseignement primaire – QUESTIONNAIRE**

L'anonymat des réponses est garanti et les questionnaires seront détruits sitôt les données saisies.

Merci de répondre au maximum de questions (). Si, pour une question, il n'est pas possible de vous déterminer entre OUI et NON, ou si l'item n'est pas pertinent, laisser les 2 cases vides.

Visite préalable à l'entretien**Entretien**

Date :	Date :
Durée :	Durée :
Remarques éventuelles :	Remarques éventuelles :

Questions sur la phase test :

	OUI	NON
1. Tous les documents au sujet des EEDP vous ont-ils été remis au préalable (support à l'entretien, docs servant de base à l'EEDP) ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Les informations reçues étaient-elles suffisantes ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. La visite était-elle annoncée ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. L'entretien s'est-il déroulé dans de bonnes conditions (moment, lieu, etc.) ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Avez-vous eu l'impression d'être entendu-e, écouté-e, valorisé-e durant l'entretien ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Avez-vous émis des réserves, demandé des modifications quand vous avez reçu votre évaluation écrite ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Si OUI, avez-vous obtenu la(les) modification(s) souhaitée(s) ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Dans le cas où des objectifs ont été posés, notamment en termes de formation continue, les estimez-vous pertinents et réalisables ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Saviez-vous que cette évaluation figurerait dans votre dossier administratif ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Globalement, cette expérience était-elle positive ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Remarques éventuelles :

Autres questions générales :

(répondre si possible dans la perspective d'une expérience appelée à se renouveler régulièrement, durant toute la carrière)

	OUI	NON
11. La visite vous semble-t-elle un préalable indispensable ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Percevez-vous les EEDP comme une marque de reconnaissance ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Pensez-vous que les EEDP ont comme fonction de créer un lien privilégié avec le/la directeur/directrice d'établissement ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. La formation continue personnelle doit-elle être définie lors de l'EEDP ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Une fréquence de 3 ans pour la passation de l'EEDP vous semble-t-elle correcte ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Globalement, estimez-vous que les EEDP, pour les enseignants, sont utiles ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Remarques éventuelles :

NOM/Prénom : _____ Etablissement : _____
 J'étais : volontaire tiré-e au sort

Veillez retourner ce questionnaire à la SPG, **avant le 30 novembre 2009**, soit

- par envoi postal : SPG – case postale 5434 – 1211 Genève 11
- par courriel : spg@infomaniak.ch
- par FAX : 022 320.67.63

Un grand merci pour votre collaboration !



ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉ-E-S

2009-2010 – Séance no 2 – 3 novembre

RÉSOLUTION

ENTRETIENS d'ÉVALUATION et de DÉVELOPPEMENT du PERSONNEL (EEDP)

Considérant

- Les travaux du groupe d'analyse et de suivi entre 2007 et 2009 ;
- Les échanges de courriers et courriels (de février à juillet 2009) entre la société pédagogique genevoise (SPG), la direction générale de l'enseignement primaire (DGEP) et le département de l'instruction publique (DIP) ;
- La lettre du 6 novembre 2008 signée par la secrétaire générale du DIP,

L'Assemblée des délégué-e-s, réunie le 3 novembre 2009,

- **Constate** que la gestion du dossier EEDP reste globalement insatisfaisante ;
- **Estime** que le groupe d'analyse et de suivi n'a pas complètement rempli son mandat ;
- **Note** que le DIP et la DGEP n'ont pu tenir leurs engagements ;
- **Relève** que, sur deux années de phase test, seul l'avis de 24 enseignant-e-s primaires, au maximum, en présence de la hiérarchie, aurait été pris en compte (séance bilan unique du 5 mai 2008) alors que 91 directrices et directeurs d'établissement (Dir-E) ont pu faire valoir leur point de vue (2 septembre 2009), en l'absence des partenaires et des collègues concerné-e-s ;
- **Rappelle** que les alertes de l'association professionnelle étaient fondées et que bien des écueils auraient pu être évités si le DIP les avait entendues (cf. courrier du 23 fév. 2009).

En conséquence, l'AD,

Dénonce

- le peu de sérieux qui caractérise la conduite du dossier EEDP ;
- le fait que des EEDP ont lieu actuellement, au mépris des décisions prises paritairement,

Demande

- que le contexte particulier de l'enseignement primaire (forte proportion de Dir-E non confirmés, nouveau fonctionnement, nouveau formulaire EEDP) soit reconnu par le DIP et pris en compte pour la conduite de la suite du processus ;
- qu'une prolongation de la phase test pour l'enseignement primaire soit planifiée jusqu'en mai 2010 et qu'un bilan complet de ces EEDP, selon des modalités négociées avec la SPG, soit établi à la fin de l'année scolaire 2010 ;
- que les EEDP réalisés durant une phase test ne soient pas conservés dans le dossier administratif du/de la collaborateur/trice, sauf demande expresse de l'intéressé-e,

S'oppose à

- toute généralisation des EEDP tant que des garanties du DIP sur la prise en compte de la spécificité de l'enseignement primaire et des demandes qui précèdent ne sont pas fournies.

L'AD adopte la résolution suivante :

L'AD demande aux membres SPG de dénoncer toute dérive liée à la conduite inadéquate des EEDP. L'AD donne le mandat au comité d'enquêter auprès des 160 collègues ayant passé un entretien durant la phase test, an 2, entre mars et juin 2009, et d'élaborer un questionnaire ad hoc, afin d'établir un bilan et de faire émerger l'avis du corps enseignant primaire sur la phase test écoulée.

Résolution adoptée à la grande majorité des délégué-e-s (1 voix contre – 2 abstentions)