

Projet d'évaluation des enseignants : alerte !

Une seule exigence : le retrait !

2012 : M. Peillon a été contraint d'abroger la réforme d'évaluation des enseignants de M. Chatel, suite à la mobilisation des personnels avec les syndicats.

2016 : la ministre remet cela, en voulant imposer à nouveau l'évaluation par compétences en lieu et place de la notation chiffrée des enseignants.

L'évaluation est une remise en cause frontale des statuts particuliers et des garanties collectives des professeurs des écoles et du 2nd degré, des personnels d'éducation et d'orientation.

Des promotions « à la tête du client », une formation-rééducation, des rendez-vous professionnels accompagnés d'une auto évaluation comme dans le privé, une carrière individualisée, la fin de la liberté pédagogique individuelle.

Pour Force Ouvrière ce qui est à l'ordre du jour c'est l'action commune à tous les niveaux comme en 2012 pour obtenir le retrait de ce projet !

A. 11 compétences... arbitraire et pressions individuelles à la clé

L'objectif officiellement poursuivi par le ministère (document du 30 mai 2016) : « instaurer la confiance, développer un accompagnement de proximité des personnels enseignants et des équipes, expliciter le sens des réformes, participer à leur appropriation et contribuer ainsi à leur application au plus près des personnels et des élèves doivent constituer les lignes forces de la rénovation de l'évaluation professionnelle associée à la rénovation des carrières. »

A l'évidence, les **items** servant à l'évaluation des enseignants ne portent que très peu sur les missions essentielles d'enseignement qui constituent le « cœur du métier » -l'enseignement- dans la relation particulière qui se noue au sein des classes dont l'enseignant a la responsabilité !

Il ne s'agit plus de noter la manière de servir des fonctionnaires d'Etat sur la base d'obligations définies nationalement centrées sur l'enseignement mais de juger « l'engagement » (terme ministériel) selon le projet local et les réformes.

Quelques remarques:

- Il n'y a plus aucune référence à l'existence de programmes nationaux et à l'aptitude de l'enseignant à les transmettre.
- L'item 5 « s'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel » permet toutes les interprétations comme l'aptitude à s'inscrire dans la mise en œuvre des réformes .
- L'item 6 « coopérer au sein d'une équipe » constitue une négation de la liberté pédagogique individuelle qui est au cœur du métier d'enseignant. Article L 912 – 21 – 1 du code de l'Education.
- L'item 7 « Coopérer avec les partenaires de l'école » inclut les autorités, en particulier politiques, responsables des établissements, mais aussi les associations diverses impliquées notamment dans les activités péri scolaires et les entreprises. Que reste-t-il de l'indépendance découlant du statut de fonctionnaire d'Etat ?
- L'item 8 « coopérer avec les parents d'élèves » constitue une négation du droit des enseignants à être protégés par leur hiérarchie dans le cadre de l'article 11 du statut général de la Fonction Publique. De plus cet item ouvre la voie à un « devoir de résultats » . Ce qui est inquiétant.
- L'item 9 « agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques » constitue une remise en cause directe de l'article 6 du statut général de la Fonction publique qui garantit la liberté d'opinion aux fonctionnaires et spécifie qu'aucune mesure concernant la rémunération, la formation, l'évaluation, la promotion, l'affectation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire pour ses opinions personnelles.

Dans le 2nd degré les évaluations individuelles sont remplies sur la même fiche par le chef d'établissement et l'IPR (il n'y a plus séparation des pouvoirs), trois rubriques doivent être remplies conjointement... ce qui renforce la place du chef d'établissement.

Projet de compte rendu d'évaluation professionnelle des enseignants

Niveau de maîtrise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique (référence référentiel 2013 : P1)				
Adapter les modalités de sa communication en fonction de son auditoire, en visant sa maîtrise et son développement (7 et P2)				
Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves (3,4 et P3)				
Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves (P5)				
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel (14)				
Niveau de maîtrise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Coopérer au sein d'une équipe (10)				
Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les partenaires de l'école/l'établissement (11 et 13)				
Coopérer avec les parents d'élèves (12)				
Niveau de maîtrise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques (1/2/6)				
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves (P4)				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation (5)				

B. Le bilan professionnel, auto-évaluation ou autocritique. Accompagnement des enseignants : danger

Tous nous devrions remplir un document d'appui préparatoire au rendez-vous professionnel : auto-appréciation de nos « *compétences liées à la maîtrise des enseignements, compétences scientifiques, didactiques, pédagogiques et éducatives* », donner des « *exemples concrets et contextualisés pour analyser [notre] participation au suivi des élèves, à la vie de l'école/l'établissement et [notre] implication dans les relations avec les partenaires et l'environnement* », ainsi que « *[notre] engagement dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel* » et enfin notre « *souhait d'évolution professionnelle, de diversification des fonctions* ».

Chatel appelait cela « auto-évaluation » : avec le projet Vallaud-Belkacem, le nom a changé, mais le contenu reste fondamentalement le même ! C'est une des techniques de management utilisées dans les entreprises privées dont le caractère stressant et humiliant est reconnu, sans compter la surcharge de travail.

Quant à l'accompagnement « *il peut être initié, à tout moment de la carrière, par les personnels d'inspection ou de direction ou à la demande des personnels* »... Il peut aussi être « *collectif* » pour définir des « *stratégies d'école ou d'établissement* »... On est à l'opposé du droit à la formation professionnelle continue au profit d'une formation-formatage épée de Damoclès au dessus de la tête de tous et chacun !

C. Évaluation : à quel moment et pour quoi faire ? 4 rendez vous de carrière pour un avancement accéléré à la tête du client

Le rendez-vous de carrière est constitué dans le second degré d'une inspection en classe suivie d'un entretien avec l'IPR, puis, dans les 6 semaines, d'un entretien avec le chef d'établissement ; dans le premier degré c'est l'IEN qui évalue.

Sur quelle base Le chef d'établissement assiste-t-il à l'inspection ? Va-t-il faire une explication de texte du rapport d'inspection ? Avec quelles compétences disciplinaires ? Nos interventions auprès des élèves sont avant tout disciplinaires. Les 2 entretiens donneront lieu à une appréciation générale qui ne sera plus chiffrée, mais uniquement fondée sur des compétences ou cases à cocher.

Au terme des évaluations 30% seront classés excellents, et les autres 70% exclus a priori de l'accélération de carrière. C'est le recteur ou l'IA qui fixent l'appréciation finale et arrêtent la liste des 30 % de promus : le contrôle des CAP disparaîtrait de fait.

C'est bien un système de sélection et de concurrence que nous combattons depuis des années qui se mettrait en place :

-pour l'avancement accéléré du 6^{ème} au 7^{ème} échelon (bonification d'un an)

-pour l'avancement accéléré du 8^{ème} au 9^{ème} échelon (idem)

-au moment de l'accès à la hors classe – à partir de la 2^{ème} année dans le 9^{ème} échelon pour les « excellents », et peut-être un jour pour les autres

-pour l'accès à la classe exceptionnelle... pour pas grand monde.

Le ministère met en place un « processus » qui n'a rien à voir avec une inspection sereine, confiante, d'aide et de conseil. Ces « *rendez-vous de carrière* » sont alimentés dans le second degré par des entretiens « à intervalle régulier avec le chef d'établissement ».

Qu'advient-il de la notation et de l'évaluation des compétences des enseignants en poste depuis 10, 15, 20 ans ou plus ?

Qu'advient-il des notes actuelles et des personnels ? Un enseignant correctement noté, parce qu'il transmet les connaissances à ses élèves va-t-il se retrouver en position de compétences « à consolider » ou « satisfaisant » ? Va-t-il devoir subir « l'accompagnement » obligatoire ?

D. Individualisation contre garanties collectives, le droit de recours en CAP devient formel

Avec la disparition de la note chiffrée nous perdons les grilles

- sur 20 pour les PE
- sur 100 pour les professeurs du 2nd degré – 60 pour l'IPR et 40 pour le chef d'établissement, toutes deux encadrées nationalement en fonction de l'échelon

remplacées par une évaluation répartie en 4 niveaux (« à consolider », « satisfaisant », « très satisfaisant », « excellent »).

Le système envisagé fait disparaître tout élément objectif de comparaison. Jusqu'ici l'existence d'un barème qui incluait la note induisait une forme d'harmonisation dans le déroulement de carrière et qui augmentait en fonction de l'ancienneté. Ici le pouvoir discrétionnaire des IEN, des IPR et chefs d'établissement ne peut que se renforcer.

On nous dit que le professeur peut demander la révision de son appréciation auprès du recteur ou du DASEN dans un délai d'un mois... qui n'est pas obligé de répondre (le silence de l'autorité au bout d'un mois vaut décision de rejet). L'enseignant peut saisir la CAP pour demander la révision de son appréciation... C'est sa parole contre celle de la hiérarchie, et il n'y a plus aucune grille de référence !

Et après l'évaluation, ce sera le droit à mutation sur barème contrôlé par les CAP qui sera attaqué au profit d'un recrutement local sur profil.

Pour Force Ouvrière, alors que l'évaluation a un rôle déterminant dans la carrière, le maintien de la notation chiffrée, comme le permet l'article 55 du statut de la fonction publique d'Etat, est indispensable.

E. PPCR : revalorisation ou mystification ?

Le ministère a annoncé avec force communication une « revalorisation des enseignants » mais :

- la carrière est allongée. Avec la disparition du rythme au grand choix qui bénéficiait à 30% des collègues et de l'ancienneté (pour 20%) le solde est négatif.

- les 1,2% sur le point d'indice ne font pas le compte et ne rattrapent pas les pertes depuis 2010 et le passage de 7,85% en 2010 à 11,1% de la retenue pour pension d'ici 2020 va continuer à faire baisser le salaire net

la classe exceptionnelle, 3e grade au-delà de la hors-classe, est un grade pour l'essentiel à accès fonctionnel (80% des promotions), faisant ainsi glisser la fonction publique de carrière vers une fonction publique d'emploi, réservée à une infime minorité... et la montée en charge est étalée jusqu'en 2023, si elle a lieu. 80% des promotions seraient attribués sur une base fonctionnelle -mais aussi le mérite pour faire le tri- (par exemple 8 années au moins en éducation prioritaire, mais pas les TZR exclus car trop nombreux selon le ministère!), le reste (20%) sur la base d'un « parcours exceptionnel », ...

- en 2020, avec la « revalorisation indiciaire » les traitements nets à échelon constants ne dépasseront pas ceux de 2010 en euros courants. Pas de quoi mettre un coup d'arrêt à l'appauvrissement des personnels !

Force Ouvrière revendique 8% d'augmentation de la valeur du point pour rattraper ce qui a été perdu depuis 2010 et 50 points pour tous dans la grille : on en est loin. Pour FO la hors-classe et la classe exceptionnelle doivent être transformées pour être effectivement accessibles à tous en fin de carrière.

Loi travail et projet d'évaluation, une même méthode : le passage en force et l'individualisation des droits

La loi Travail est destructrice des droits des salariés à travers l'inversion de la hiérarchie des normes et l'individualisation des relations de travail. Promulguée alors qu'elle est rejetée majoritairement par les salariés, les citoyens et la représentation parlementaire, il a fallu trois fois le 49-3 pour l'imposer.

Les projets de texte sur l'évaluation substituent un concept d'individualisation des carrières aux règles de gestion nationale et collective des professeurs du 1^{er} et du 2nd degré et des personnels d'éducation et d'orientation. Ils découlent de la mise en œuvre du protocole PPCR rejeté par la majorité des organisations syndicales. Le premier Ministre a décidé, comme pour la loi Travail, de passer en force alors qu'il ne satisfait pas à la règle de l'accord majoritaire fixée par le gouvernement.

Pourquoi le ministère refuse t-il de convoquer le CHSCT Ministériel ?

Les grilles d'évaluation des personnels trouvent leur origine dans le management des entreprises privées.

France Telecom a été une des premières entreprises publiques à utiliser ce type de grille d'évaluation. Ce sont ces méthodes de management qui ont abouti à ce que 23 suicides soient imputés à la mise en place de l'évaluation des compétences.

La demande de la FNEC FP FO de convocation d'un CHSCT Ministériel pour procéder à une enquête préalable des conséquences possibles sur les personnels a été rejetée d'un revers de main par le représentant de la Ministre.

Le caractère anxiogène de l'évaluation et les conséquences que cela entraîne sur la santé des personnels sont reconnus. Et pourtant le ministère ne veut pas la soumettre au CHSCTM !

**FO propose aux personnels de se réunir dans les écoles,
les établissements en HIS ou RIS de discuter
du projet d'évaluation ministériel
et de prendre position avec les organisations syndicales.
Pour Force Ouvrière ce qui est à l'ordre du jour,
c'est l'action commune à tous les niveaux pour repousser le projet d'évaluation.**

Le projet d'évaluation ministériel, c'est l'arbitraire, l'individualisation des carrières, la concurrence entre les personnels au nom du « mérite » et une nouvelle aggravation de notre charge de travail au détriment de ce qui constitue notre mission fondamentale : enseigner dans notre classe sur la base de programmes nationaux.

La grille d'évaluation par compétences, le bilan professionnel, nous n'en voulons pas.

Nous n'en voulons pas plus que de la réforme du collège et de celle des rythmes scolaires.

Ce que nous voulons, c'est une véritable augmentation de nos salaires, une carrière complète pour tous, le maintien d'un barème chiffré.

Nous exigeons le retrait du projet d'évaluation et l'ouverture de discussions sur d'autres bases.