

Extrait du SUD Éducation Lorraine - Académie de Nancy-Metz

http://sudedulor.lautre.net/spip/spip.php?article1668

Projet de réforme de l'évaluation des enseignant-e-s : soumission à la hiérarchie et gestion managériale



Date de mise en ligne : mardi 22 novembre 2016

SUD Éducation Lorraine - Académie de Nancy-Metz

Copyright © SUD Éducation Lorraine - Académie de Nancy-Metz

Le 31 mai 2016, Najat Valaud Belkacem déclarait : « Je souhaite passer d'une gestion administrative à une gestion des ressources humaines ».

C'est à l'occasion des annonces sur les « augmentations de salaires » dont les visées électoralistes n'ont trompé personne Lire à ce sujet le communiqué fédéral du 3 juin 2016 : « Annonces sur les salaires et l'évaluation des enseignant-e-s : OPA sur les enseignant-e-s et normalisation managériale » que le ministère a dévoilé les principes d'une modification en profondeur de l'évaluation des enseignant e-s. Le projet ministériel est désormais définitif.

SUD éducation se bât pour la suppression du système actuel d'évaluation basé sur l'inspection-notation, qui est par ailleurs totalement décrédibilisé aux yeux des collègues. Mais celui que projette le ministère pour le remplacer, basé sur l'entretien professionnel, est encore pire.

Au lieu de donner à la profession plus de liberté pédagogique et d'autonomie, le projet révélé le 23 août promet une soumission à la hiérarchie encore plus grande.

Nouveaux critères d'évaluation des enseignant-e-s : encore plus d'arbitraire

La grille nationale d'évaluation définit neuf compétences, avec quatre niveaux d'acquisition.

Dans le premier degré, les inspecteurs/trices de l'éducation nationale resteraient les seul-e-s évaluateurs/trices.

Dans le second degré la double évaluation administrative et « pédagogique » est conservée. Mais au côté des cinq compétences évaluées par les inspecteurs/trices, trois autres le seraient par le/la chef-fe d'établissement et la neuvième le serait de manière conjointe par l'inspection et par le/la chef-fe d'établissement.

Ces nouvelles compétences, valables pour le premier et le second degrés, sont très générales et relèvent en grande partie de dimensions comportementales et relationnelles, bien au-delà des principes de déontologie professionnelle et du respect des missions de service public.

La hiérarchie va donc évaluer des compétences telles que la « coopération au sein d'une équipe », la « contribution à l'action de la communauté éducative », le fait que l'enseignant-e agisse « en éducateur responsable et selon des principes éthiques »...
Dans le second degré, le/la chef-fe d'établissement va maintenant pouvoir évaluer des compétences pédagogiques.

Ce seront davantage de pressions de la part de la hiérarchie pour imposer la mise au pas des personnels et la docilité dans la mise en oeuvre des réformes contestées ou l'obéissance aux ordres absurdes.

Ce projet s'inscrit ainsi dans la continuité des réformes des missions et des obligations réglementaires de service des enseignant-e-s du premier et du second degrés, qui imposent toujours plus de tâches et de missions sans réduction du temps d'enseignement. Le but est de museler les enseignant-e-s et de les assujettir à un mode de management qui a pour seul but de les faire taire.

Copyright © SUD Éducation Lorraine - Académie de Nancy-Metz

Les documents du ministère parlent « d'implication individuelle et collective dans le développement professionnel », sur le modèle managérial initié dans les entreprises capitalistes et qui s'étend progressivement à toute la fonction publique (les personnels des collectivités territoriales y sont soumis-e-s depuis longtemps, mais de plus en plus d'agent-e-s de la fonction publique d'État également).

C'est devenu une des méthodes classiques du management que d'impliquer le ou la salarié-e dans sa propre évaluation et dans la définition de ses objectifs professionnels, tout en l'incitant à appliquer des processus de travail irréalisables, engendrant des risques psycho-sociaux, dégradant ses conditions de travail et induisant une plus grande flexibilité dans le temps de travail. Pour les enseignant-e-s, ce sera multiplier les projets et les réunions diverses en dehors de leur temps de service devant élèves en les habituant à des obligations de résultat.

Enfin, la dernière compétence, « s'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel », marque aussi une évolution du droit à la formation vers un formatage institutionnel imposé par la hiérarchie.

Inspections et entretiens... d'évaluation

Pour tou-te-s, quatre « rendez-vous de carrière » sont institués : après 7 ans d'exercice, 13 ans, 20 ans puis en fin de carrière. Ils commenceront tous par une inspection en classe, suivie d'un entretien avec l'inspecteur/trice au cours duquel sera fait un retour sur l'inspection.

Dans le second degré, dans le cadre de « l'accompagnement », et indépendamment des entretiens à intervalles réguliers avec le ou la chef-fe d'établissement, un deuxième entretien aura lieu entre l'enseignant-e et son ou sa chef-fe d'établissement dans un délai maximal de six semaines après l'inspection.

Le ou la chef-fe d'établissement voit donc son rôle renforcé dans l'évaluation de ses subordonné-e-s. Il/elle devient un-e manager de la carrière des enseignant-e-s, et vient s'immiscer dans leurs pratiques pédagogiques.

Outre le renseignement des trois items de la grille, il/elle produira en dix lignes une évaluation du niveau des enseignant e s.

SUD éducation combat les inspections et la forme actuelle de l'évaluation. Mais nous considérons que ces nouvelles modalités vont encore accentuer le pouvoir des IEN et chef fe s d'établissement.

Cette nouvelle évaluation risque d'être encore plus opaque que l'ancienne. Sans grille de référence selon l'échelon, les possibilités de recours en CAP (Commission administrative paritaire, qui peut permettre un certain contrôle des représentant-e-s des personnels) seront réduites et l'arbitraire encore plus grand.

Dans les projets du ministère, les enseignant-e-s seront amené e-s à exprimer leur souhait d'évolution professionnelle. Mais les mesures concrètes de cette réforme montrent qu'on se dirige vers toujours plus d'individualisation des parcours et de concurrence organisée entre collègues.

Progression de carrière et rémunérations : toujours plus d'inégalités !

Copyright © SUD Éducation Lorraine - Académie de Nancy-Metz

Cette réforme de l'évaluation ne peut pas être déconnectée des modifications des carrières et des rémunérations annoncées en fin d'année scolaire. En effet, à l'issue de chacun des quatre rendez-vous de carrière, l'évaluation pourra déboucher sur une accélération de carrière... ou pas. Seuls 30% des enseignant-e-s pourraient bénéficier de cette accélération, 70% restants sur le carreau. La date de l'accès à la hors classe et l'accès ou non à la classe exceptionnelle dépendront ainsi de ces évaluations.

L'évolution des carrières « au mérite » est donc maintenue et renforcée. Tout le monde doit désormais accéder à la hors-classe (plus ou moins tôt selon son « mérite »). Mais la mise en place d'une « classe exceptionnelle » vient élargir encore l'écart de rémunération entre un-e débutant-e et un e enseignant-e « méritant-e » en fin de carrière. Aujourd'hui, pour l'ensemble des enseignant-e-s, l'écart entre l'échelon le plus faible et le plus élevé est de 434 points d'indice, il sera en 2020 de 582. La classe exceptionnelle sera réservée à 10 % des enseignant-e-s, 8 % pour celles et ceux qui auront des fonctions ou des missions particulières et 2 % pour les plus « méritant-e-s ». Lorsque le ministère affirme qu'il a renoncé à la mise en place du GRAF (grade d'accès fonctionnel), il se paie de mots puisque la classe exceptionnelle sera de fait essentiellement réservée à celles et ceux qui auront occupé des fonctions spécifiques.

Accès précoce ou tardif à la hors classe, accès ou non à la classe exceptionnelle... On voit bien la logique managériale qui cherche à créer toujours plus de concurrence et de division entre les personnels : entre les « méritant-e-s » et les autres, entre les directeurs/trices d'écoles et les adjoint e s, entre celles et ceux à qui les chef-fe-s d'établissement et les recteurs/trices attribueront des missions particulières en récompense de leur loyauté et les autres, etc.

Alors que certaines organisations syndicales se félicitent de cette réforme, la fédération SUD éducation réaffirme que la seule solution est la déconnexion complète entre l'évaluation et l'évolution des carrières et des rémunérations.

La fédération SUD éducation appelle les personnels à se saisir de cette réforme et à organiser la mobilisation pour :

- s'opposer à toute transformation managériale de l'évaluation des personnels et à tout accroissement du contrôle hiérarchique,
- imposer une évaluation purement formative et coopérative, complètement déconnectée des rémunérations et de l'évolution des carrières, qui doit être la même pour tou-te-s
- imposer la réduction du temps de service des enseignant-e-s devant élèves pour permettre la concertation des équipes et les échanges pédagogiques entre collègues.

La fédération SUD éducation a adopté lors de son sixième congrès des revendications offensives que nous soumettons aux personnels et aux débats des assemblées générale :

- Évaluation des personnels : imposons des alternatives au management !

Texte d'orientation adopté par le sixième congrès de la fédération des syndicats SUD éducation

Contre toutes les séparations hiérarchiques et pour l'égalité.

L'Éducation, comme le reste de la Fonction Publique, fonctionne sur un modèle autoritaire, pyramidal et infantilisant. La hiérarchie exerce son pouvoir sur les horaires, les conditions de travail, l'emploi et les statuts des personnels. Des réponses satisfaisantes à l'évolution des pratiques professionnelles passent par des pratiques collectives associant l'ensemble des personnels.

Copyright © SUD Éducation Lorraine - Académie de Nancy-Metz

Nous luttons pour la suppression de l'inspection, de la notation et de toute forme de division des personnels qui vise à maintenir la hiérarchie. De même Sud Éducation s'oppose à la hiérarchisation des métiers et à la multiplicité des grades.

Après celle des agents, la réforme de l'évaluation des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation constitue une étape majeure dans le processus de transformation néolibérale du service public d'éducation.

SUD éducation est opposé à la notation, aux inspections, à l'évolution différenciée des carrières. L'évaluation par l'entretien professionnel est encore pire : individualisation, mise en concurrence, caporalisation... : on passe à l'ère du management sur le modèle de l'entreprise capitaliste.

Contre les divisions et la mise en concurrence, SUD éducation revendique :

- une évaluation purement formative, complètement déconnectée de la progression des carrières et des rémunérations ;
- une évaluation qui favorise la coopération et le travail en équipe.

Pourquoi pour les enseignant-es des 1er et 2nd degré ne pas instaurer entre collègues des visites les un-e-s dans les classes des autres, suivies d'échanges de pratiques permettant de discuter de ce qui fonctionne bien ou moins bien, et de chercher entre nous des réponses ?

Des évaluations formatives par des personnels spécialisés peuvent peut-être être utiles aussi, mais elles le seraient plus facilement si elles étaient déconnectées du flicage et des sanctions salariales...

- une véritable formation : cela passe pour les enseignant-e-s par l'abrogation de la mastérisation et l'instauration d'une vraie formation initiale, mais aussi, pour tou-te-s, par un droit réel à la formation continue sur temps de travail et par une augmentation drastique des droits à congés formation.

Copyright © SUD Éducation Lorraine - Académie de Nancy-Metz