

◀ Projet de réforme de l'évaluation des enseignant-e-s ▶

Soumission à la hiérarchie et gestion managériale

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

*SUD éducation se bat 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'instrumentalisation managériale
de l'autoévaluation et l'entretien professionnel, est en-
core pire.*

*Au lieu de donner à la profession plus de liberté péda-
gogique et d'autonomie, le projet révélé le 23 août pro-
met une soumission à la hiérarchie encore plus
grande.*

Encore plus de pression !

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.

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 œuvre 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.

C'est devenu une des méthodes classiques du management : on demande aux salarié-e-s de s'impliquer dans leur propre évaluation et de définir eux/elles-mêmes leurs objectifs – souvent irréalisables. Cela dégrade les conditions de travail, engendre de la souffrance au travail et induit 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.

Encore plus de soumission !

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 et où auront lieu des échanges à partir du bilan professionnel rédigé par l'enseignant-e. Tant que ces évaluations ne seront pas totalement déconnectées de l'évolution des carrières et des rémunérations, cette autoévaluation ne peut être qu'un exercice hypocrite de soumission aux attendus institutionnels.

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.

Encore plus de concurrence !

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 est déjà opposé à la notation, aux inspections, à l'évolution différenciée des carrières. Mais l'évaluation par entretien professionnelle est encore pire : individualisation, mise en concurrence, caporalisation, etc. On passe à l'ère du management sur le modèle de l'entreprise capitaliste.

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.

Carrières et rémunérations : toujours plus d'inégalités !

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% restant sur le carreau.

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 ».

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, comme à leur habitude, de cette réforme et que d'autres réclament « des critères qui permettent de classer objectivement les personnels », SUD éducation Paris continue de lutter pour la suppression de l'inspection, de la notation et de toute forme de division des personnels qui vise à maintenir la hiérarchie.

SUD éducation Paris appelle les personnels à s'organiser pour :

- ◆ **s'opposer à toute transformation managériale de l'évaluation des personnels et à tout accroissement du contrôle hiérarchique ;**
- ◆ **supprimer l'inspection et développer la coopération et la formation entre collègues ;**
- ◆ **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.**

SUD éducation Paris revendique un corps unique pour un salaire unique.