



Extrait du L'École Émancipée

<http://www.ecoleemancipee.org/spip.php?article2237>

Évaluation des enseignants : passez-moi la DRH !

- Actualités -



Date de mise en ligne : samedi 24 septembre 2016

L'École Émancipée

Dernier « chantier » du quinquennat, le ministère de l'éducation s'attaque à réformer l'évaluation des enseignant-es dans le cadre de PPCR. Le résultat oscille entre déplacement des inégalités de déroulement de carrière à la toute fin de celle-ci, management à tous les étages et renforcement du poids de la hiérarchie...

Le ministère ne voulant pas d'une carrière linéaire déconnectée de la « valeur professionnelle », il propose donc une vaste réforme de l'évaluation pour mettre concrètement en place le protocole PPCR (parcours professionnel, carrières et rémunérations) dans l'éducation nationale.

30 % de « méritants » et 70 % de quoi ?

Avec PPCR, les trois rythmes actuels d'avancement qui creusent de fortes inégalités, entre 20 et 29 ans selon le rythme pour parcourir la classe normale, disparaissent au profit d'un alignement sur le rythme moyen. Mais le ministère veut tout de même conserver deux échelons comportant un différentiel de temps de passage, les 6ème et 8ème. Seul-es 30 % des enseignant-es bénéficieraient d'une accélération de carrière d'un an lors de chacun ces deux échelons.

La question du mode de détermination de ces 30 % d'enseignant-es très « méritant-es » est insoluble. La carrière étant identique avant le 6ème échelon, le second élément du barème actuel - l'ancienneté de services - qui valide l'expérience professionnelle et permet de « compenser » la note, disparaît. Ensuite, lors du 8ème échelon, il y a fort à parier que l'institution reproduise ses choix initiaux et que les mêmes enseignant-es bénéficient à nouveau de l'accélération de carrière.

La méthode retenue par le ministère, un rendez-vous de carrière avec une visite de classe préparée par un bilan professionnel écrit, pousserait les enseignant-es à une autopromotion sans limites et renforcerait encore le pouvoir managérial du supérieur hiérarchique. Ce dernier pourrait éventuellement choisir qui bénéficierait d'une accélération sans le filtre d'un barème et sans contrôle des délégué-es du personnel.

Pas un, pas deux mais trois grades !

Le protocole PPCR prévoit le principe d'un déroulement de carrière sur deux grades, ce qui signifie que tou-tes les enseignant-es devraient donc terminer leur carrière à la hors-classe. Cela est loin d'être le cas aujourd'hui, notamment dans le premier degré. Pour autant, sans instauration d'un barème favorisant les enseignant-es dans le dernier échelon de la classe normale, ni un accroissement conséquent du flux de passage, ce principe ne sera pas réalisé pour les nombreux-ses enseignant-es des écoles en fin de carrière. Enfin, le moment où interviendrait cette promotion va créer de fortes inégalités. Il pourrait s'écouler ainsi 9 années entre la promotion la plus rapide et la plus lente ! Une durée totalement excessive...

Dernier étage de la carrière, un troisième grade serait créé, la classe exceptionnelle. Elle serait réservée à une petite élite, 10 % du corps et seulement 2 % pour l'échelon spécial, lui seul débouchant sur une réelle et conséquente revalorisation salariale. Elle ne serait accessible pour 80 % qu'aux enseignant-es ayant exercé en éducation prioritaire ou dans certaines fonctions (comme en post-bac essentiellement ou pour le primaire, dans des fonctions de direction et de conseiller pédagogique). Les 20 % restants y accéderaient suite à une dernière évaluation de leur « valeur professionnelle ». La hiérarchie aurait ainsi deux viviers d'enseignant-es « méritant-es » à désigner. Cette

classe exceptionnelle est un pur outil de management qui créerait des différences salariales énormes, 7 000 Euros nets annuel entre un-e enseignant-e terminant sa carrière en fin de hors classe et un-e autre la terminant à la classe exceptionnelle.

Renforcement du management et de la hiérarchie

Pour autant, cette réforme de l'évaluation pourrait apparaître comme une forme de soulagement pour les enseignant-es avec une fréquence d'inspection diminuant fortement, il ne subsisterait plus que trois visites obligatoires.

Elle pourrait également apparaître comme un moindre mal avec un quasi-lissage de la carrière sur le rythme du choix actuel, pour toutes et tous. Mais, si elle est mise en place, cette réforme aggravera la dérive managériale de l'inspection actuelle et marquera un renforcement du poids de la hiérarchie dans les inégalités de déroulement de carrière, inégalités qui perdureront, déplacées en fin de carrière.

Refuser ce modèle largement inspiré des méthodes de RH du privé passe par une campagne syndicale offensive décryptant le projet ministériel et permettant aux personnels d'exprimer leur rejet de ce projet de réforme. Ĩ

Arnaud Malaisé