

<http://ecoleemancepee.org/spip.php?article2245>



# Re forme de l'e valuation des enseignant-e-s

- Syndicats Nationaux - SNES-FSU - Bulletins EE - SNES - Octobre 2016 -



Date de mise en ligne : mercredi 12 octobre 2016

---

Copyright © L'École Émancipée - Tous droits réservés

---

### « Avec toute ma confiance » [1]

Selon le ministre re, il s'agit de « mieux accompagner les personnels dans l'exercice de leur me tier ». Collectif ou individuel, cet accompagnement vise la mise en oeuvre de « projets », « l'e volution des pratiques pe dagogiques » et a « expliciter les orientations nationales ». Il est assure par les supe rieurs hie rarchiques ou des formateurs de signe s par eux, a la demande de l'enseignant-e ou a celle des chefs d'e tablissement et inspecteurs. Y a-t-il « accompagnement » plus vertical ? La ministre elle-me me en a fait l'aveu a la rentre e, quand elle parlait d'« accompagner » les enseignant-es oppose s a la re forme du colle ge [2].

Pour « mieux accompagner » les enseignant-es, le ministre re envisage de substituer aux inspections classiques quatre « rendez-vous de carrie re » qui se de rouleraient ainsi :

1. re daction par l'enseignant-e d'un « bilan professionnel » [3]
2. inspection en classe...
3. suivie d'un entretien avec l'inspecteur...
4. puis d'un autre entretien avec le chef d'e tablissement.

Ces e tapes permettront a l'inspecteur et au chef d'e tablissement de formuler un avis sur la base de crite res (5 pour l'IPR, 3 pour le chef d'e tablissement, et 2 ou 3 items communs). Ces avis renseigneront quatre degre s de mai trise (de « a consolider » a « excellent » [4]), et se traduiraient par l'arre t d'un avis final par le recteur. Tout cela remplacerait les notes administratives et pe dagogiques.

Ces « rendez-vous de carrie re » seraient place s au 6e me, au 8e me, au 9e me e chelon de la classe normale, et au 3e me (pour les certifie - es) ou 2e me (pour les agre ge - es) e chelon de la hors-classe.

A la cle , un passage plus rapide (que les autres) a l'e chelon supe rieur, ou l'admission (contrairement aux autres) au grade supe rieur, l'apothe ose d'une carrie re e tant le passage a la classe exceptionnelle, a ce jour re serve a un tre s petit nombre d'enseignant-es ayant exerce des fonctions particlie res (comme formateur acade mique) ou particlie rement « me ritant-es ».

Pour discriminer les enseignant-es, le ministre re pre voit d'utiliser un bare me, traduction de l'avis final arre te par le recteur et de l'anciennete . Autrement dit, les promotions se feront principalement a la discre tion des supe rieurs hie rarchiques.

L'EE se bat contre ces re gressions manage riales et leur influence sur l'avancement de carrie re et les salaires, ainsi que contre la caporalisation de notre profession. Soucieuse de la qualite du service public d'e ducation rendu aux e le ves, elle de fend une conception de pratiques professionnelles adosse es a des collectifs de travail et nourries par une formation re gulie re. Dans l'imme diat, elle revendique que les colle gues puissent e tre accompagne -es par un-e repre sentant-e syndical-e a toutes les e tapes de l'e valuation.

## D'ou vient ce projet de re forme ?

Mai 2012 ; le de cret conteste relatif a l'e valuation des enseignant-es et promulgue par Chatel juste avant son de part du ministre re de l'E ducation Nationale, est abroge par Peillon et Hollande a leur arrive e au pouvoir. Ces derniers avaient ne anmoins averti : la re forme de l'e valuation des enseignant-es serait remise sur le me tier durant le quinquennat.

Le ministre re a pre sente ses propositions en juillet dernier, mais c'est dans la presse que nous les avons de couvertes a la fin du mois d'aou t, la majorite U&A n'ayant apparemment pas juge utile de les populariser, ce malgre la perspective de la gre ve du 8 septembre.

Les propositions sont-elles pour autant satisfaisantes ? Alors que la droite liquidait l'inspection et intronisait le chef d'e tablissement comme unique e valuateur annuel des « compe tences » de ses enseignant-es, le Parti Socialiste

garde le principe de la double e valuation. Pour la majorite U&A, c'est de ja une bonne chose. Pour l'EE, les projets actuels obe issent a la me me logique manage riale, dicte e par le traite de Lisbonne, que ceux de la droite.

Les de bats furent donc nourris lors du CN du SNES les 13 et 14 septembre dernier, y compris au sein d'U&A : plusieurs S3 n'ont pas vote le texte action. Quant a la de le gation EE, elle a vote contre le texte a l'unaninite .

Le CDFN de la FSU des 20 et 21 septembre a permis de de boucher sur une condamnation de l'avancement diffe rencie au nom d'un suppose me rite, de l'obstacle de grade et du bilan professionnel.

### **Le diable n'est pas que dans les de tails**

Selon les projets du ministre re, l'e valuation reste connecte e a l'avancement : l'enjeu de ces « rendez-vous de carriere » est de trier les enseignant-es, de les mettre en concurrence les un-es contre les autres, afin d'en « faire e merger », selon le vocabulaire ministriel, un petit nombre qui sera re compense , parce qu'il le vaut bien, et plus que les autres, cela va sans dire. Nos nombreux colle gues en manque de reconnaissance seront aussi les plus vulne rables a l'illusion qu'il s'agit-la d'une opportunit e , et donc a accepter d'en jouer le jeu, contre leurs colle gues. La re daction d'un bilan professionnel mettrait les colle gues en difficult e , face aux exigences simultane es d'autocritique et d'autopromotion. Ce bilan serait un outil supple mentaire de pression hie rarchique.

### **Des crite res pour plus de transparence ?**

On peut penser que l'introduction d'une grille nationale d'e valuation va contribuer a permettre un cadrage plus transparent, ou chacun saura a quoi s'attendre. Mais ces crite res sont en fait la reprise du re fe rentiel de compe tences de 2013, utilise pour l'e valuation des enseignant-es stagiaires. Le cadrage national des attendus e value s n'est malheureusement pas une protection suffisante pour les colle gues, surtout quand certains crite res posent question (par exemple, « Agir en e ducateur responsable et selon des principes e thiques »). Beaucoup de stagiaires le confirmeront, qui peinent a contester les avis porte s sur leur manie re de servir, y compris d'ailleurs les agre ge s, dont la titularisation est pourtant examine e en commission paritaire. D'autre part, on passe d'une logique de double e valuation relativement e tanche a une logique d'e valuation commune entre inspecteur et chef d'e tablissement, qui se partagent deux ou trois items : « l'appre ciation ge ne rale porte e par chacun des e valuateurs fait l'objet d'un e change pre alable entre eux ». Cette harmonisation effacera tout contraste et affaiblira la pluralite des regards tout en renforc'ant le poids du chef d'e tablissement.

## Un renforcement du paritarisme, ou du pouvoir hiérarchique ?

Si l'on peut acter positivement la possibilité de faire appel en CAP de son évaluation finale, et donc, implicitement, de l'évaluation de l'inspecteur, l'expérience de la note administrative montre que les commissaires paritaires vont devoir développer des stratégies pour rendre cette procédure plus souple, l'avis final coulant certes de ceux de l'inspecteur et du chef d'établissement, mais sur lesquels ne peut pourtant pas porter la contestation.

Par ailleurs, aujourd'hui, même si les enseignant-es ne sont pas inspectés chaque année, ils sont tous évalués annuellement, et c'est aussi annuellement que chacun peut contester sa note administrative [5]. Quatre « rendez-vous » sur l'ensemble d'une carrière, voilà qui va relâcher la pression ? C'est oublier que les textes prévoient que les entretiens avec le chef d'établissement soient « réguliers ». Ils ouvrent donc la voie à la généralisation des entretiens annuels avec le chef d'établissement que prévoyait la droite, et dont on mesure les effets de légitimation pour les personnels et les solidarités, dans d'autres fonctions publiques, mais aussi dans les établissements ECLAIR, où les entretiens professionnels étaient systématiquement. Ces entretiens ne donnant lieu à aucun écrit, les enseignant-es ne pourront faire valoir, dans le cadre d'une contestation, aucun historique attestant par exemple d'un conflit avec le chef d'établissement. Voilà qui promet de renforcer la domination hiérarchique sur les collègues, qui sur-investiront ces quatre « rendez-vous » qu'il ne faudra pas rater !

[1] Ce sont par ces mots que Florence Robine, Directrice Générale de l'Enseignement Scolaire, conclut les emails qu'elle nous adresse, et dans lesquels elle fait la promotion d'« innovations » qu'il est fortement conseillé de mettre en oeuvre de manière standardisée dans nos classes.

[2] Par exemple : « On estime que les restructurations ont concerné entre 5 et 10% des établissements. Nous continuerons de les accompagner. Un gros travail a déjà été fait en amont : nous avons déjà consacré 700 000 jours de formation pour préparer la réforme du collège. C'est inédit. » Najat Vallaud-Belkacem, in Le Parisien du 29 août 2016.

[3] Le ministre semble toutefois vouloir aller plus loin en évoquant un « document d'appui », voire sa substitution par un guide précisant les attendus et le déroulement de l'inspection. Sur ce point, le SNES semble en bonne voie d'obtenir gain de cause.

[4] Celles et ceux d'entre nous qui travaillent en collège reconnaissent les « recettes » dont les formations à la réforme ont fait la promotion : l'évaluation par compétences et les échelles descriptives à tous crins. Pourvu que nos évaluateurs soient aussi bienveillants avec nous que ce qu'ils exigent de nous à l'endroit de nos élèves !

[5] Aujourd'hui, seule la note administrative est contestable, mais pas les pavés et l'appropriation littéraire, qui peuvent être utilisés par les chefs d'établissement comme moyen de coercition.