

## ◀ Réforme de l'évaluation des enseignant-e-s ▶

# Non à la gestion managériale !

### **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.

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 »...

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.

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.

Cette « implication individuelle et collective dans le développement professionnel », est calquée sur le modèle managérial initié dans les entreprises capitalistes et qui s'étend progressivement à toute la fonction publique.

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.

### **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 et où auront lieu des échanges à partir du "document d'appui à l'entretien" professionnel rédigé par l'enseignant-e. Même si le bilan professionnel initialement proposé (similaire aux modalités d'évaluation des cadres de France Télécom) a été abandonné, le "document d'appui à l'entretien" qui le remplace reste dans une logique auto-évaluative. 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 factice et aliénant au service de l'administration.

Dans le second degré, dans le cadre de « l'accompagnement », le ou la chef-fe d'établissement voit son rôle renforcé dans l'évaluation de ses subordonné-e-s et devient un-e manager de la carrière des enseignant-e-s.

Si nous nous opposons aux nouvelles modalités d'évaluation proposées, nous dénonçons également les actuelles inspections trop souvent infantilisantes et arbitraires. En tout état de cause, nous ne pouvons accepter le renforcement du pouvoir discrétionnaire 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. Cette individualisation s'oppose de fait au travail en équipe et nuit aux nécessaires solidarités collectives et professionnelles.

## **Progression de carrière 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% 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.

**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 des enseignant-e-s,**

**le SNUipp-FSU 49, SUD éducation 49 et la CGT Educ'Action 49 revendiquent :**

- ◆ **un avancement au rythme le plus rapide pour tous et toutes,**
- ◆ **une évaluation purement formative, complètement déconnectée de l'évolution des carrières et des rémunérations,**
- ◆ **une opposition ferme à la création de la classe exceptionnelle, mais une augmentation significative des salaires pour toutes et tous,**
- ◆ **une opposition ferme à toute transformation managériale de l'évaluation des personnels,**
- ◆ **une véritable formation qui passe par 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.**

Retrouvez nos analyses respectives du projet de réforme sur nos sites internet (liens actifs) :

[SNUipp-FSU 49](#)

[SUD éducation](#)

[CGT Educ'Action 49](#)