

Evaluation des CPE par l'entretien professionnel, analyse du SNES

Sans concertation, le ministère a diffusé des projets de décret et d'arrêté concernant l'évaluation des personnels enseignants, CPE et Copsy. Ils représentent une attaque sans précédent de nos métiers et de nos carrières.

L'évaluation et l'avancement des CPE actuellement

Actuellement, pour les CPE, l'évaluation est chiffrée et annuelle. Elle porte sur la manière de servir. Elle est fixée par le recteur après avis du chef d'établissement et de l'IPR, à partir d'une grille de référence nationale. Son influence sur l'avancement d'échelon et la promotion de grade diminue au fil de la carrière, les notes se rapprochant ou atteignant le maximum. L'avancement est déterminé par la note, les anciennetés (échelon ou grade).

Ce système est loin d'être parfait d'autant qu'il s'inscrit dans un contexte de non-revalorisation de nos salaires. Le SNES revendique l'avancement au meilleur rythme pour tous et sa déconnexion de l'évaluation comme c'est le cas pour les chefs d'établissement.

Les critères d'évaluation : une notation administrative sur la manière de servir

Le chef d'établissement évalue sur le registre administratif : ponctualité/assiduité, activité/efficacité et autorité/rayonnement, avec une appréciation générale. Les notes supérieures ou inférieures à l'échelle nationale doivent être accompagnées d'un rapport, la contestation par la voie hiérarchique de la note est possible et étudiée en commission paritaire.

Il n'existe pas d'évaluation de l'activité éducative et pédagogique des CPE. Les inspections sont rares, souvent réduites à des visites ou à des contrôles de conformité en cas de conflit avec le chef d'établissement. Les inspecteurs ont des approches diversifiées de la fonction, très rarement experts de la pratique professionnelle des CPE. Leurs points de vue se superposent trop souvent à ceux des chefs d'établissement. Le SNES revendique une inspection conseil spécifique au métier.

Le projet ministériel d'évaluation de la valeur professionnelle

Les premiers reculs du ministère font suite à l'appel à la grève du 15 décembre et aux 56 000 signatures de la pétition. Le ministre de l'Education Nationale est revenu sur la suppression des avancements au choix et au grand choix entre 2012 et 2015. Il renonce aussi à présenter ce texte dès décembre au CTM. Il tente de désamorcer la mobilisation des personnels de l'éducation en proposant un simulacre de négociation.

L'entretien professionnel

Il se substitue au système existant. Cet entretien professionnel est mené par le supérieur hiérarchique direct c'est-à-dire le chef d'établissement. Il est triennal et donne lieu à un compte-rendu qui comporte l'éventuelle proposition de réduction d'ancienneté.

Les premiers entretiens professionnels auraient lieu en 2015. Il y a fort à parier que certains chefs d'établissement zélés imposeront dès 2012 des objectifs.

Son contenu

L'article 7 de l'arrêté précise :

Dans toutes les situations où l'agent ne remplit pas de fonctions d'enseignement l'entretien professionnel porte sur:

- *Les résultats professionnels obtenus par l'agent au regard des objectifs qui lui ont été assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;*
- *Les objectifs assignés pour les trois années à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des perspectives d'évolution des conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;*
- *La manière de servir de l'agent ;*
- *Les acquis de l'expérience professionnelle de l'agent ;*

- *Le cas échéant, la manière dont l'agent exerce les fonctions d'encadrement qui lui sont confiées ;*
- *Les besoins de formation de l'agent eu égard notamment aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ;*
- *Les perspectives d'évolution professionnelle de l'agent en termes de carrière et de mobilité.*

☛ L'absence de référence aux missions statutaires, l'assignation d'objectifs vont conduire à une définition très locale du métier, à un éclatement des missions et du cadre horaire. Les critères d'évaluation seront très subjectifs. Quelles compétences ont les chefs d'établissement pour évaluer l'activité éducative et pédagogique ? On dépasse la simple évaluation administrative de la manière de servir.

☛ Objectifs assignés et obligation de résultats accentuent la perte d'autonomie professionnelle et le risque d'un rapprochement avec l'équipe de direction (référence explicite *aux fonctions d'encadrement*). La direction est elle-même soumise au travers des contrats d'objectifs au même modèle d'évaluation, le chef d'établissement sera juge et partie.

☛ Le rôle éducatif auprès des élèves n'est pas facilement mesurable sur le court terme ni directement observable. Les indicateurs quantifiables ne reflètent que de loin la complexité de l'activité professionnelle des CPE (statistiques d'absentéisme *vs* lutte contre l'absentéisme, statistiques de sanctions *vs* climat relationnel).

☛ Le temps de l'évaluation sur 3 ans pose question en cas de changement d'établissement ou de direction. Il peut s'assimiler à une contractualisation sur le modèle de lettres de missions déclinées à tous les échelons comme dans le dispositif ECLAIR.

☛ La qualité de la relation entre le ou les CPE et le chef d'établissement sera encore plus déterminante : le risque de voir les rapports hiérarchiques se transformer en rapport servile est grand ...

Le compte-rendu d'entretien est communiqué dans sa première version dans un délai de 10 jours ouvrés. Le CPE dispose de 5 jours ouvrés pour des observations écrites éventuelles. Le chef d'établissement les intègre ou non au compte-rendu ; en cas de refus, ces observations figurent en complément. Enfin, à nouveau le chef d'établissement notifie le compte-rendu final sous 10 jours, il peut être contesté et révisé en CAPA.

La contestation du compte-rendu sera possible mais plus difficile que ne peut l'être la contestation de la note chiffrée. En outre, sans tableau de référence comme pour la note chiffrée, sur quel critère la proposition ou non de réduction d'ancienneté pourra-t-elle être modifiée ? Comment les rectorats vont-ils arbitrer ?

L'avancement

Au vu de l'appréciation de leur valeur professionnelle, les CPE peuvent bénéficier de réductions d'ancienneté (15 mois de réduction pour 30 % de l'effectif, 6 mois pour 50 % de l'effectif du corps, ceci tous les 3 ans). L'attribution se fera sur décision du recteur compte tenu des propositions du chef d'établissement, l'ancienneté dans le grade fera le départage « *des candidats dont la valeur professionnelle est jugée égale* ». Les collègues à la hors classe seront concernés par la réduction d'ancienneté alors que l'avancement d'échelon à la hors classe est actuellement automatique.

Le chef d'établissement prend directement la main sur nos carrières. Le rythme d'avancement au mérite personnel avec tous les défauts décrits plus haut entraînera de nombreuses injustices selon les lieux d'exercice, la générosité du chef d'établissement, les qualités littéraires du compte-rendu... La concurrence au sein des équipes sera redoutable. Contrairement à une note chiffrée accompagnée de critères transparents de départage, la seule lecture du compte-rendu ne peut pas permettre aux recteurs de départager les collègues pour lesquels les chefs d'établissement auraient proposé la même réduction d'ancienneté. De l'arbitrage à l'arbitraire, la marge est étroite !

De plus, là où la note chiffrée, en tant qu'elle ne baissait jamais, permettait d'envisager une progression de carrière à moyen terme, l'allongement des durées de séjour dans chaque échelon et l'attribution triennale de réduction n'offriront qu'une lisibilité à 3 ans.