

CTM 15 mars 2012

Intervention SNES sur les projets de décret et arrêté.

Le « pacte » auquel se réfère le ministre est singulièrement marqué par son caractère unilatéral. Le projet de réforme de l'évaluation des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation s'inscrit dans le nouveau « management » de l'Éducation nationale.

Le ministre a choisi de passer en force sur ce dossier comme l'atteste le non respect des règles de fonctionnement du CTM (modification de l'ordre du jour adressé avec la convocation et transmission des textes dans un délai inférieur à 8 jours). En attestent aussi les nouvelles rédactions qui nous sont distribuées en séance. Ce texte a-t-il déjà été transmis au Conseil d'Etat ?

Les projets qui nous sont soumis sont manifestement improvisés et de nombreuses questions n'ont pas été traitées. Nous ne disposons pas de la « méthode d'autoévaluation » ; la question de la mobilité n'est abordée que dans l'entretien de ceux qui n'exercent pas les fonctions de corps. Pouvez vous nous assurer que l'avancement de ceux qui ne seraient évalués qu'en 2015 se fera normalement au cours des deux prochaines années ?

Outre que la campagne d'évaluation triennale à conduire en quelques semaines apparaît bien peu réaliste, les réponses apportées par l'arrêté pour les personnels absents de l'établissement cette année là sont bien insatisfaisantes.

A-t-on envisagé les injustices créées selon que le congé parental, le CLM, la disponibilité interviendront à cheval sur deux campagnes ou dans l'intervalle des trois ans ? Faudra-t-il programmer ou réduire la durée de son congé parental pour espérer ne pas avancer à l'ancienneté au cours des 3 années suivantes ?

Si l'entretien est l'essentiel du dispositif, prétend on que l'on puisse en raison d'un congé de maternité conduire celui-ci par correspondance ? Nul doute que la future ou jeune mère soit d'ailleurs tout à fait disponible pour cela !

Oui, il faut répondre à l'insatisfaction actuelle.

Mais ce projet est rejeté par une très large majorité de la profession ; en attestent les 75000 signatures de la pétition, les grèves et manifestations, jusqu'au sondage du Monde. Mais avec ce projet, nous sommes loin d'un projet d'évaluation formative constituant une aide à l'exercice de nos métiers, loin des principes d'équité et d'égalité de traitement ; que se passera-t-il dans la phase de « modulation » des propositions de réduction d'ancienneté ? Nos collègues des autres corps de la Fonction publique qui connaissent déjà ce type de procédure font état de l'opacité de cette phase, du dessaisissement des CAP.

La répartition des réductions d'ancienneté est laissée à l'appréciation des recteurs ; entre les deux situations extrêmes (tous se voyant attribuer une réduction d'ancienneté (80% de 2 mois et 20% de 5 mois) ou seulement la moitié des personnels en bénéficiant pour 5 mois), l'arbitrage du recteur est déterminant. Rien ne justifie une telle latitude, et nous revendiquons l'avancement de tous au rythme actuel, le plus avantageux.

C'est bien plus une vision du système éducatif fondée sur la « performance » individuelle et la mise en concurrence que portent ces projets, contre l'efficacité collective et loin des exigences pédagogiques que la lutte contre la difficulté scolaire impose.

Plus précisément, sur la situation des enseignants, (les experts dont nous avons demandé la présence interviendront sur les problématiques particulières aux personnels

d'éducation et d'orientation).

Un des principaux points de conflit réside dans le choix de faire du chef d'établissement l'unique évaluateur des personnels enseignants du second degré.

En confiant la responsabilité de l'évaluation de tous les professeurs au seul chef d'établissement, le ministre prend la responsabilité de marginaliser l'enseignement dispensé aux élèves au profit d'autres activités, immédiatement appréciées par l'administration : implication dans la vie de l'établissement, présence auprès des parents et des partenaires extérieurs, participation à des projets divers visant à améliorer l'image de l'établissement, acceptation de missions dévolues à d'autres catégories de personnels... Si certaines de ces activités ont leur utilité et peuvent être prises en compte dans le cadre d'une évaluation administrative, elles ne reflètent pas le cœur du métier.

Pour le SNES, toute réforme doit respecter le principe de la double évaluation inscrite dans nos statuts pour respecter, comme le statut général de la fonction publique le prévoit, les besoins de notre profession dont le travail dans la classe en vue de l'acquisition par les élèves de connaissances, de compétences, de démarches de pensée et leur évaluation est bien l'essentiel, et pilote le travail en dehors de la classe.

Je parlais de textes improvisés : des milliers de certifiés et d'agrégés sont affectés dans l'enseignement supérieur. Qui devrait conduire l'entretien professionnel ? Les compétences attendues de nos collègues sont-elles identiques à celles recensées pour les professeurs exerçant en collège et en lycée ? La méthode d'auto évaluation établie par l'inspection pédagogique peut-elle leur convenir ? Sauf si la nouvelle rédaction du texte y répond, nous ne le savons pas.