

Non à la notation, trois fois non aux entretiens d'évaluation ! En grève le 15 décembre !

La fédération SUD éducation s'oppose au projet de réforme de l'évaluation des enseignant-e-s et appelle à construire la mobilisation.

Le ministère préparait cette réforme depuis des années. Les projets de décret et d'arrêté¹ réformant l'évaluation des enseignant-e-s sont désormais en circulation depuis le 14 novembre. Ils remplacent à compter de la rentrée 2012 les dispositifs actuels par une modalité unique : un entretien d'évaluation tous les trois ans par le supérieur hiérarchique direct (le chef d'établissement dans le 2nd degré, l'IEN dans le 1^{er} degré). La fédération SUD éducation dénonce ce projet et appelle à construire dans l'unité la mobilisation pour le contrer.

Un management sur le modèle de l'entreprise capitaliste

SUD éducation est opposé à la notation, aux inspections infantilisantes, à l'évolution différenciée des carrières... Mais les nouvelles modalités d'évaluation des personnels sont encore pires ! On passe à l'ère du management sur le modèle de l'entreprise.

Cet entretien reposera tout d'abord sur une auto-évaluation, selon des grilles fournies par l'administration. Comme les expérimentations ont déjà permis de le constater, ce processus est particulièrement pervers : on doit soi-même s'évaluer... à travers les yeux de la hiérarchie et ses critères désormais purement comptables.

Cette auto-évaluation s'ajoute au cahier de textes en ligne rendu obligatoire à la rentrée 2011. L'un et l'autre sont des outils de coercition des personnels. Elle constitue une détérioration des conditions de travail en stigmatisant les enseignants : après la désignation des soi-disant fraudeurs punis par une journée de carence, voici venu le temps où chacun se plie à l'autocritique.

Quelle place laissée alors à la défense collective des personnels dans les CAP ?

Individualisation, mise en concurrence, caporalisation

La notation-évaluation déjà mise en place pour les personnels non-enseignants (ATEE) et dans le supérieur a démontré sa nocivité avec l'augmentation des pressions hiérarchiques, l'infantilisation des personnels, la gestion individualisée des carrières que l'on veut désormais étendre aux enseignants.

¹ Décret portant dispositions statutaires relatives à l'appréciation et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale et Arrêté relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle.

Les plus « méritant-e-s » (entendre, « les plus dociles ») seront gratifié-e-s d'un ou plusieurs mois de réduction par rapport à l'ancienneté moyenne pour accéder à l'échelon supérieur, tandis que d'autres seront pénalisé-e-s par des majorations. Ainsi le supérieur hiérarchique aura un pouvoir personnel accru : cela ne peut conduire qu'à des disparités, à des injustices plus grandes que le système actuel, et nécessairement à l'exercice de pressions, voire à des abus de pouvoir.

Ces entretiens contribueront à opposer les personnels, soumettre chacun-e à l'arbitraire, et casser toute résistance collective.

Ils constitueront un élément supplémentaire pour permettre le recrutement à venir par les chefs d'établissement, à l'image du dispositif ECLAIR déjà existant.

Des logiques comptables et non éducatives

Que va-t-on évaluer ? Le décret d'application de la loi « *de modernisation de la Fonction Publique* » le précise : en premier lieu « *Les résultats professionnels obtenus par le Fonctionnaire* » ; cela se traduit dans le projet d'arrêté sur l'évaluation des enseignant-e-s de la manière suivante : il s'agira en premier lieu d'évaluer la capacité de l'enseignant-e « *à faire progresser chaque élève* ».

L'enseignant-e sera donc jugé-e sur les résultats de ses élèves, à la « validation des compétences », aux évaluations en primaire, aux examens dans le secondaire, aux taux de passages et redoublements... Chacun-e sera comptable personnellement de ces résultats, devra produire du chiffre : l'humain disparaît, la dimension collective de l'acte éducatif est gommée, tout comme la dimension sociale.



Le fichage des compétences pour les enseignant-e-s aussi

Ces nouvelles modalités d'évaluation des enseignant-e-s s'inscrivent dans une logique globale, celle de l'évaluation par compétences et du fichage généralisé. Après le livret de compétence pour les élèves, une circulaire récente crée en effet un « Livret de compétences » pour les enseignant-e-s eux-mêmes : officiellement un portefeuille de compétences dématérialisé. Publié au Bulletin Officiel le BOEN n° 13 du 31 mars 2011, le point 3 de cette circulaire indique : « *Ce portefeuille de compétences dématérialisé peut enregistrer les appréciations et conseils des inspecteurs pédagogiques territoriaux et des conseillers mobilité carrière. Il est mis en place dès l'année de stage. Il s'appuie sur le référentiel de compétences fixé par l'arrêté du 12 mai 2010* ».

Des compétences pourront être validées par des formations professionnelles pendant les vacances, ce qui donnera droit à accéder à des postes à profil, autre instrument d'arbitraire et d'individualisation des carrières...

Les raisons ne manquent pas : non à la réforme de l'évaluation des enseignant-e-s, trois fois non aux entretiens d'évaluation !

Nos Luttres ont construit nos droits, notre résignation les détruirait. Mobilisons-nous !

SUD Éducation Créteil appelle les personnels à organiser des Assemblées Générales dans leurs villes et leurs établissements afin d'organiser la grève du 15 décembre et ses suites à la rentrée de janvier.

SUD éducation Créteil – 11-13 rue des Archives 94010 Créteil cedex – 01 43 77 33 59 – contact@sudeducréteil.org