

# CNT



Fédération des Travailleuses/eurs de l'Éducation

# FTE

Pour une révolution

sociale, éducative et pédagogique !

ÉVALUATION  
DES ENSEIGNANTS

# 2012 NI INSPECTION, NI ENTRETIEN !

Le 30 juillet 2010 paraissait au Journal Officiel un décret mettant fin à la note des fonctionnaires, remplacée par un entretien professionnel. Aujourd'hui des projets de décrets et d'arrêtés viennent préciser les modalités d'application de cette réforme pour les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation. Si on ne peut que se satisfaire de voir disparaître le procédé infantilisant et anti-pédagogique que pouvait représenter une note arbitraire, peut-on pour autant se réjouir de ce qui nous attend ?

## Entretien professionnel

Nous subissons tous les 3 ans un entretien professionnel conduit par le supérieur hiérarchique direct. Toutefois, celui-ci pourra également être conduit par un autre fonctionnaire désigné par l'autorité hiérarchique sans que le texte précise lesquels (actuels IPR ? Chargés de missions ? Préfets des études ? Membres du conseil pédagogique... ?).

Cet entretien sera l'aboutissement d'un processus d'auto-évaluation (flicage volontaire ?) sur la période de 3 ans. Il portera sur nos « capacités à faire progresser » : les élèves dans le cadre des « compétences » (celles du LPC ?) de nos disciplines en lien avec les projets d'écoles ou d'établissements ainsi que « la qualité du cadre de travail » ! Pour les personnels non-enseignants, cet entretien induit encore plus clairement l'obligation de répondre de ses « résultats professionnels obtenus au regard des objectifs [...] assignés » avec pour but d'en fixer de nouveaux pour les 3 ans à venir.

Ce projet de décret modifie les grilles d'avancement. « Les cadences d'avancement existantes (au grand choix, au choix, à l'ancienneté) sont remplacées par un rythme unique. L'avancement ac-

célééré est organisé par l'attribution aux agents de mois de réductions d'ancienneté. Cette allocation est modulée en fonction des résultats de l'évaluation ». Ainsi, par exemple pour les certifiés : « La répartition des réductions d'ancienneté s'effectue sur une base annuelle de deux cent cinquante mois pour cent agents du corps et dans la limite de : « 1° cinq mois de réductions d'ancienneté pour 30% de l'effectif du corps ; « 2° deux mois de réductions d'ancienneté pour 50% de l'effectif du corps ». Une nouvelle grille d'avancement est mise en place pour chaque corps.

Notons au passage que ce système va engendrer des économies substantielles au détriment de nos salaires : gel de l'avancement autre qu'à l'ancienneté pendant la période transitoire jusqu'à 2015 (date des premiers entretiens), allongement de la durée de passage à chaque nouvel échelon.

## Une logique managériale au détriment du pédagogique

Les supérieurs hiérarchiques qui ne sont pas les plus compétents dans le champ pédagogique et disciplinaire, ne manqueront pas de s'appuyer sur les dispositifs d'évaluation mis en place

“

Nous subissons  
tous les 3 ans

un entretien professionnel  
conduit par le supérieur  
hiérarchique direct

”

TOUS ET TOUTES  
EN GRÈVE  
LE 15/12/2011

ces dernières années. Ceux-ci, soi-disant dans l'intérêt des élèves, se révèlent être de parfaits outils de flicage des personnels, facilité par les supports informatiques (évaluations nationales, LPC, B2i, cahier de texte en ligne...).

Cet entretien fera aussi la part belle à l'acceptation des enseignants à coller aux projets d'écoles ou d'établissements. Or ceux-ci émanent largement de la hiérarchie et sont souvent définis sans véritable concertation avec les personnels et ne sont que des copies du projet académique. Ils reposent sur des objectifs chiffrés qui n'ont pas forcément de sens pédagogique et sur lesquels nous n'avons pas complètement pris : taux d'absentéisme, taux de réussite aux examens, validation des items du socle commun... Une manière de nous tenir responsables des échecs du système éducatif pourtant largement dûs aux différentes politiques de casse de ces dernières années ?

Du point de vue de cette politique ministérielle, ces entretiens seront d'ailleurs un levier de pression formidable pour nous imposer des reculs sur nos conditions de travail (heures supplémentaires, stages pendant les vacances ...) ou pédagogiques (évaluations nationales, socle commun...).

### **Mais alors à quoi sert vraiment cette évaluation ?**

Si l'entretien professionnel est présenté comme un moment privilégié d'échanges entre l'enseignant et son supérieur hiérarchique, il est bon de rappeler que les entretiens d'évaluation ont été, dans les anciennes administrations

où ils ont été mis en place, un moyen de casser tous les acquis collectifs. En effet, il ne s'agit plus de réfléchir en équipe, mais d'infantiliser et d'isoler chaque personnel, à qui on fait croire que les solutions se trouvent auprès de son chef, qui aurait les « compétences » pour l'aider à penser son travail. Et cette méthode a fait ses preuves. Elle a déjà été mise en place à EDF, à La Poste ou à France Télécom avant la privatisation de ces services et chez les personnels administratifs et ouvriers de l'éducation nationale (BIATOS). Avec le succès managérial qu'on connaît...

### **Travail en équipe ?**

Cette évaluation est la négation même du travail en équipe : elle renvoie à chacun la responsabilité (voire la culpabilité) individuelle de ses réussites (si tant est qu'elles soient mesurables) et de ses échecs. On imagine la tête des équipes quand certains auront acquis plus de mois d'ancienneté que d'autres après des entretiens que l'on peut craindre arbitraires. La réussite ne résidera plus que dans un devoir d'obéissance à des objectifs assignés qui répondront rarement à des projets pensés pour le travail à effectuer directement ou indirectement auprès des élèves.

### **Stress, angoisse, flicage, individualisme renforcé, ...**

Ne nous y trompons pas, l'entretien d'évaluation ne nous apportera rien, si ce n'est un moment privilégié de stress et d'angoisse qui peuvent même induire certains comportements comme la délation envers certains collègues. Qu'elle soit individuelle ou collective, cette éva-

luation des personnes n'améliore en rien la qualité du travail. Ce sont des projets que nous pouvons valider ou invalider et pour lesquels nous pouvons remettre en question nos pratiques à condition que le cadre de travail le permette. C'est à dire en pouvant exprimer ses difficultés sans que cela n'ait de conséquences sur un avancement ou une appréciation qui restera subjective puisqu'elle dépend de l'évaluateur. Ce nouvel entretien individuel est une pierre supplémentaire à l'entreprise de flicage et d'infantilisation que l'éducation subit depuis ces dernières années. C'est un véritable « système qualité » qui est mis en place autour de nous, réduisant l'éducation à un ramassis de chiffres pseudo analytiques.

### **Pour un système collaboratif !**

**Il est important aujourd'hui de se mobiliser par la grève pour mettre en échec cette réforme managériale et d'organiser le refus de l'entretien dans les établissements pour les personnels qui le subissent déjà.**

A la place, la CNT Éducation revendique l'instauration d'un système collaboratif entre les collègues. Nous ne sommes pas enseignants de droit divin et il est important de ne pas abandonner les collègues avec les élèves sans aucune aide. Chacun pourrait ainsi visiter d'autres enseignants et discuter de ce qui fonctionne bien ou moins bien et de trouver des solutions entre pédagogues (pratiquants). L'éducation ne se résume pas à des chiffres attestant de la validation d'items, affirmons la primauté du travail d'équipe face aux tentatives de division tentées par la hiérarchie !

**TOUS ET TOUTES  
EN GRÈVE LE 15/12/2011**

## **Nous contacter**

### **CNT - Fédération des Travailleurs de l'Éducation**

18 avenue de la Gloire - 31000 Toulouse - Téléphone : 06 26 50 01 36  
mail : [fede-educ@cnt-f.org](mailto:fede-educ@cnt-f.org) - site : <http://www.cnt-f.org/fte/>

