



La réforme de l'évaluation des enseignants



Inspecteurs de l'Education nationale Enseignants du 1^{er} degré : faisons de l'évaluation des enseignants un chantier commun !



Avec cette publication commune, les enseignants du premier degré et les inspecteurs de circonscription de la FSU de Seine Saint-Denis souhaitent ouvrir le débat sur ce que serait «une autre inspection».

Pour que cela soit possible, les enjeux de la réforme en cours doivent être explicités.

Vous trouverez donc dans ce bulletin :

- une présentation de la réforme,
- une description des conséquences immédiates,
- une première analyse des transformations de fond induites par cette réforme.

Deux contributions : une de Thomas Lamarche sur la généralisation du "Nouveau Management Public" dans le domaine de l'éducation, et une de Michel Gonet, nous permettront de nous interroger sur le «piloteage par les résultats» engagé par cette réforme.

Le SNPI 93 (syndicat national des personnels d'inspection) et SNUipp 93 partagent la conviction qu'une réforme de l'évaluation des enseignants est nécessaire. Pour autant, ils ne considèrent pas que le projet de réforme voulu par le ministère puisse permettre des évolutions positives.

Ensemble, instits, professeurs des écoles et I.E.N. de la FSU 93, considèrent :

- que le lien entre l'avancement et l'évaluation n'est pas un vecteur d'amélioration du service public d'enseignement,
- que l'évaluation doit rester centrée sur une analyse des pratiques didactiques et pédagogiques destinée à améliorer l'action professionnelle des enseignants,
- que cette évaluation doit être fondamentalement guidée par les valeurs du service public et par la volonté de progresser vers une école plus égalitaire,
- qu'une réflexion commune aux enseignants et aux inspecteurs doit fonder les principes et les méthodes de l'évaluation,
- qu'un cadre déontologique doit définir le cadre de la situation particulière que constitue l'inspection.

Bonne lecture, et que le débat s'engage pour construire ensemble une évaluation des enseignants guidée par les valeurs du service public d'éducation !

**Quelle évaluation des enseignants ?
Quelle évolution du service public d'éducation avec le "piloteage par les résultats" ?**

**Le SNUipp-FSU 93 et le SNPI-FSU 93 invitent
tous leurs collègues à une soirée-débat le**

mardi 29 mai 2012

à la Bourse départementale du Travail de Bobigny
1 place de la Libération (Salle Henri Oreste, niveau 0)

apéritif-
buffet
à partir de
18 h

débat
à partir de
19 h

Comment transformer l'inspection en

Le projet de «réforme», présentation :

La dernière mouture du «**projet de dispositif d'appréciation de la valeur professionnelle des enseignants**», se résume ainsi :

- Il n'y a plus d'inspection en classe réalisée par l'IEN. Des entretiens professionnels sont instaurés tous les trois ans entre les enseignants et le «supérieur hiérarchique direct» : l'IEN de circonscription.

- La notation disparaît. L'évaluation de l'enseignant se fait selon un processus **d'auto-évaluation** axé sur 4 critères (dans lesquels la notion de «compétences» apparaît aussi bien pour les élèves que pour les enseignants). **«L'auto-évaluation est l'ensemble des dispositifs organisés, formalisés et permanents mis en œuvre par l'enseignant ayant pour rôle d'explicitier et d'analyser ses choix pédagogiques, en lien avec les résultats obtenus».**

Sera évaluée «sa compétence à faire progresser :

- **chaque élève dans le respect des programmes et des politiques éducatives,**
 - **les compétences dans la discipline ou les domaines d'apprentissage,**
 - **le travail en équipe, les compétences interdisciplinaires et les projets de l'école,**
 - **la qualité du climat scolaire en interne et en externe».**
- L'évaluation et le déroulement de carrière sont toujours liés. L'avancement de carrière est dans les mains du supérieur hiérarchique, à savoir l'IEN pour le primaire. Il n'y a plus de passage selon trois rythmes (ancienneté, choix, grand choix). **Tous les enseignants sont alignés sur le rythme le plus lent : l'ancienneté.** L'IEN «émet des propositions de **réduction** d'ancienneté» pour un certain nombre d'enseignants. Il peut ainsi attribuer soit 0, soit 6 mois, soit 15 mois de réduction d'ancienneté pour la période de trois ans. L'IEN peut aussi prononcer des «**majorations** de la durée de service requise pour accéder à un échelon supérieur» : ces «majorations» (pénalisantes) peuvent être de 2 mois pour la période de 3 ans ! Ces propositions d'avancement seront contingentées par une enveloppe académique.
 - L'entrée en vigueur du dispositif sera effective à la rentrée 2013 pour les professeurs des écoles et les instits.

Les conséquences immédiates de cette réforme concernant l'avancement de carrière :

Dans la réforme, il n'y a plus de reconnaissance de l'expérience professionnelle par l'ancienneté (l'AGS, l'ancienneté générale de service, n'est plus prise en compte).

Alors que les trois quarts de la profession ont déjà été exclus des dernières mesures de revalorisations salariales (augmentations pour les échelons 3 à 5), cette réforme s'inscrit dans les **mesures de diminution des dépenses publiques** : la baisse du traitement que permet cette réforme peut aller jusqu'à 100 000 euros sur une carrière. Devant les réactions du SNUipp-FSU, le ministère assure garantir le maintien «d'une enveloppe équivalente aux moyens actuellement alloués aux accélérations de carrière»...

En tout état de cause, **ce nouveau projet d'avancement conduit à un ralentissement des promotions en fin de carrière** (9^{ème}, 10^{ème} et 11^{ème} échelons), ce qui risque de laisser sur le carreau des collègues qui attendent d'atteindre le 11^{ème} échelon pour partir à la retraite. **Or, actuellement, les enseignants du 1^{er} degré sont encore plus de 54% à partir à la retraite sans avoir atteint le 11^{ème} échelon de la classe normale !**

A l'opposé du projet présenté par le ministère, **le SNUipp revendique un rythme d'avancement unique permettant à tous les collègues de terminer leur carrière à l'indice terminal du corps.**

Dans certains corps comme celui des IEN par exemple, l'avancement se fait déjà à un rythme unique.

Le poids de la hiérarchie est renforcé, et le rôle des CAPD est fortement minoré : **quelle garantie d'équité, quelle transparence, reste-t-il ?** La réforme introduit la mise en concurrence des enseignants entre eux face à l'IEN, pour les promotions.

Au sommaire : p.1 : La réforme de l'évaluation des enseignants
p.2 et 3 : Comment transformer l'inspection en outil de concurrence et d'obéissance ?
p.4 : L'analyse partagée des enseignants et des inspecteurs de la FSU en Seine Saint-Denis.

Les conséquences concernant l'amélioration des pratiques :

Si la note disparaît, quatre appréciations la remplacent (« mise en œuvre exceptionnelle des compétences requises », « remarquable », « satisfaisante » et « insuffisante »). Elles permettent de classer les enseignants et donc de faire resurgir la note sous une forme simplifiée.

L'entretien professionnel poursuit notamment l'objectif de « s'accorder sur les résultats de l'auto-évaluation ou sinon de constater et traiter les divergences dans le cadre d'un dialogue équilibré » : quel peut être ce dialogue équilibré entre un enseignant et un supérieur hiérarchique qui va influencer directement sur l'évolution du salaire ?

Le SNUipp-FSU 93 et le SNPI-FSU 93 affirment l'inefficacité du jeu des promotions sur les pratiques professionnelles : nous revendiquons la **déconnexion de l'avancement et de l'évaluation**.

Nous affirmons également que la **mise en concurrence des enseignants entre eux est contraire à l'intérêt général** : les progrès des élèves reposent notamment sur la coopération des enseignants pour l'amélioration de leurs pratiques, de la même manière que l'efficacité de tous les services publics repose sur la coopération des agents entre eux. Ainsi, les nouvelles injonctions managériales fixant des « objectifs individuels » s'opposent à l'intérêt général en desservant les missions dont sont responsables l'ensemble des agents d'un service.



« Manager ou servir ? » : les inspecteurs confrontés au pilotage par les résultats

Extraits d'une contribution de Thomas Lamarche

(Maître de conférence, Université Paris Diderot - Paris 7, membre de l'Institut de Recherche de la FSU, Dernier ouvrage : E. Bechtold-Rognon, T. Lamarche, *Manager ou servir ? Le service public aux prises avec le Nouveau Management Public*, Syllepse- Nouveaux Regards, Paris, 2011)

Depuis une quinzaine d'années, le **Nouveau Management Public** s'impose un peu partout en Europe. Il s'agit d'une nouvelle manière de penser l'intervention de l'Etat, manière qui part de la technique, de la gestion, de l'organisation et non pas de la politique ou des missions. [...]

Ce qui prime est le pilotage par les instruments ; cela veut dire que les éléments techniques, de gestion vont s'imposer à l'ensemble des acteurs. Parmi ces éléments techniques se trouve toute une série de normes de procédures et particulièrement un **pilotage par l'évaluation**.

La légitimation de cette nouvelle forme d'évaluation est bien évidemment la performance des personnels, la performance des établissements. Au nom de la performance et de sa mesure, va être inventée toute une série de mécanismes, de protocoles, de procédures, de directives, etc. pour mettre en œuvre et généraliser l'évaluation. Cette évaluation va devenir un instrument pour l'allocation des ressources. Progressivement on ne va plus allouer les ressources là où on en a vraiment besoin pour des motifs de politique publique, ou des motifs sociaux, mais on va allouer les ressources en fonction d'un système de contrôle en fait extrêmement bureaucratique. [...]

Nous sommes entrés dans une forme de rationalisation, pensée d'une façon plutôt industrielle c'est-à-dire avec des ratios de productivité, une vision mécaniste de la relation entre le travail et ce qui est produit. Le NMP rationalise sans imaginer que dans le domaine de l'éducation nous sommes dans un domaine de **coproduction** avec l'humain, avec du social, et donc dans un domaine dans lequel il y a de l'incertitude, il y a un besoin de confiance... [...]

Extrait d'un édito de Michel Gonnet

(Secrétaire général du SNPI-FSU)

[...] Au nom de cette logique de rationalisation (le pilotage par les résultats) et des techniques de gestion, on a multiplié et systématisés les dispositifs d'évaluation qu'ils s'adressent aux élèves, aux enseignants ou aux structures... A l'heure du bilan les inspecteurs mesurent combien tout ceci a produit de stress, d'isolement et d'immobilisme dans le système scolaire. Si les mots d'« autonomie » et de « liberté » sont souvent prononcés on voit bien que c'est la caporalisation, l'individualisation et la mise en concurrence qui structurent les actuelles réformes de la gouvernance et de l'évaluation. Les inspecteurs du SNPI souhaitent pour leur part que la période actuelle soit propice à un réel débat pour la mise en place d'un projet national éducatif ambitieux et qui, au-delà des mots, posera des actes pour retrouver le chemin de la démocratisation scolaire.

Le SNPI-FSU a élaboré, en septembre 2011, une « Charte de l'inspection » disponible sur son site : www.snpi-fsu.org

Dans quoi nous engage cette réforme ?

L'analyse partagée des enseignants et des inspecteurs de la FSU en Seine Saint-Denis :

- L'effet le plus immédiat de la réforme est la **diminution de la part de la pédagogie dans l'évaluation**. Le ministère a beau s'en défendre, l'abandon de l'inspection en classe produira une mise au second plan des compétences didactiques et pédagogiques. Confier la notation des enseignants du second degré à un personnel de direction, plutôt qu'à un inspecteur, aura évidemment le même effet.
- On ne peut faire progresser le service public d'éducation vers une plus grande égalité de la réussite des élèves avec des dispositifs de contrôle administratif qui se perdent dans des indicateurs de surface et des illusions de la comparaison de résultats. L'évolution positive des pratiques enseignantes doit se fonder dans la **formation professionnelle** et requiert les moyens qui lui sont nécessaires.
- Le pilotage par les résultats **induit une modification** de la valeur fondamentale qui guide la pratique professionnelle du fonctionnaire : **la recherche de l'intérêt général**. Un tel pilotage confond efficacité apparente et intérêt général : la sélection des élèves permet une amélioration efficace des résultats scolaires, pour autant elle ne satisfait pas l'intérêt général ; les opinions émanant des usagers traduisent une satisfaction individualiste qui n'est pas signifiante du point de vue de l'intérêt général. On sait comment les systèmes sont capables sous la contrainte du pilotage par les résultats de produire des indicateurs illusoire qui ne traduisent en rien des modifications réelles.
- Ce sont les finalités de l'éducation qui doivent définir les moyens nécessaires et les stratégies de pilotage du système. Avec la **RGPP**, c'est l'inver-

se, ce sont les réductions de moyens qui sont premières et qui guident la modification des objectifs. Une évaluation administrative aura toutes les chances de glisser vers la seule appréciation de la capacité de l'enseignant à s'adapter aux réductions budgétaires !

- Dans un système qui affirme la responsabilité de l'enseignant, il ne peut y avoir d'évaluation sans une **construction commune** de ses principes et de ses modalités. Il n'y a pas d'évaluation efficace qui ne soit la résultante d'une volonté commune qui permet l'appropriation d'une démarche commune.
- Enfin, il est nécessaire de **construire un cadre déontologique**, l'inspection ne pouvant raisonnablement reposer sur les seules conceptions de l'inspecteur. Les valeurs fondamentales de respect mutuel, l'objectivité des observations et des analyses, la valorisation des actions doivent en constituer les éléments essentiels.

L'évaluation des enseignants doit se construire dans la réflexion commune des enseignants et des inspecteurs.

L'enjeu mérite que nous allions au-delà de nos a priori mutuels, de représentations trop rapidement arrêtées pour construire ensemble ce qui permettra d'affirmer que **l'action pédagogique constitue le vecteur fondamental de l'évolution positive du service public d'éducation** là où l'idéologie libérale voudrait nous imposer des méthodes qui rendent l'école encore plus inégalitaire, créent un lien de dépendance entre fonctionnaires et usagers et, en définitive, ne cherchent qu'à justifier la démolition du service public d'éducation.

Quelle évaluation des enseignants ?

Quelle évolution du service public d'éducation avec le "pilotage par les résultats" ?

Le SNUipp-FSU 93 et le SNPI-FSU 93 invitent

tous leurs collègues à une soirée-débat le

mardi 29 mai 2012

**à la Bourse départementale du Travail de Bobigny
1 place de la Libération (Salle Henri Oreste, niveau 0)**

**apéritif-
buffet
à partir de
18 h**

**débat
à partir de
19 h**