

Paul DEVIN
secrétaire général, SNPI-FSU

à

Madame la ministre de l'Éducation nationale
de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Objet : discussions en cours sur la rénovation de l'évaluation des enseignants

Madame la Ministre,

Pour notre organisation syndicale, l'évaluation s'inscrit avant tout dans la finalité d'une amélioration du service public d'éducation. Dans les perspectives de la loi d'orientation du 8 juillet 2013, cette amélioration doit se centrer sur la lutte contre les inégalités de réussite scolaire et éducative. Son axe premier doit donc être l'accompagnement des pratiques professionnelles pour qu'elles puissent servir au mieux cette finalité. De ce fait, nous souscrivons à la volonté d'une évaluation s'exerçant dans le cadre d'un accompagnement de proximité, cherchant à établir les conditions d'une confiance et construite sur des modalités mieux adaptées aux attentes des enseignants et aux besoins du système scolaire.

Cependant, les perspectives énoncées lors de la réunion avec votre cabinet qui s'est tenue le 2 juin nous amènent à exprimer plusieurs points d'inquiétude et de désaccord.

Évaluation et avancement

L'instauration d'une cadence unique correspond à la volonté du SNPI-FSU de dissocier l'avancement de l'évaluation. Reste cependant, dans les mesures proposées par le ministère, une incidence de l'évaluation sur la possibilité d'un avancement accéléré aux échelons 6 et 8 de la classe normale, sur le passage à la hors-classe et l'accès à la classe exceptionnelle.

Pour les avancements accélérés, l'évaluation devrait distinguer 30% des enseignants pouvant en bénéficier. Nous avons de la peine aujourd'hui à identifier les critères sur lesquels cette distinction pourrait avoir lieu pour correspondre à ce quota. S'il s'agit d'évaluer la qualité des exercices professionnels, nous sommes obligés de constater, et c'est heureux pour le service public d'éducation, qu'une part très largement plus conséquente des enseignants contribue efficacement à la réussite des élèves. Il en sera de même s'il s'agit de constater les compétences professionnelles définies par l'arrêté du 1er juillet 2013.

Quels seront donc les critères qui permettront de distinguer une valeur professionnelle spécifique, à défaut de pouvoir l'établir sur ce qui constitue l'essentiel du métier, c'est à dire permettre la réussite des apprentissages ? Nous craignons que ce soit sur des éléments annexes que se constitue le privilège d'une accélération de l'avancement. Alors que le pilotage doit aujourd'hui recentrer l'action professionnelle sur la démocratisation de la réussite, les effets de tels critères seraient contre-productifs et inciteraient les enseignants à se détourner de l'objectif majeur.

Est évoqué comme critère possible les activités conduites. Mais sera-t-il nécessaire pour que l'institution reconnaisse la valeur professionnelle d'un enseignant qu'il engage d'autres activités que celles exigées dans le cadre de ses obligations de service et de la mise en œuvre des programmes nationaux ?

Sont évoquées les missions exercées mais l'exercice d'une mission particulière constitue-il une valeur professionnelle supérieure à l'exercice de la mission d'enseignement ?

Sont évoquées des responsabilités particulières mais quelles sont les responsabilités particulièrement « méritantes » qui peuvent être prises par un enseignant et qui soient de nature à le distinguer de ceux qui exercent leur responsabilité fondamentale au sein de leur classe ?

Nous craignons que, contrairement à ses intentions d'une plus grande égalité, le recours à une telle gestion des ressources humaines vienne privilégier des comportements de conformité superficielle qui ne garantiraient en rien la réalité de l'engagement des enseignants au service de la réussite des élèves. Nous craignons que l'évaluation soit investie par des stratégies managériales obéissant à d'autres objectifs que ceux de la finalité première de l'évaluation. Nous pouvons douter qu'une telle gestion produise l'instauration de la confiance que le ministère annonce comme un objectif de cette rénovation et permette une plus grande égalité de traitement.

Les conditions de la confiance

La situation actuelle de l'évaluation, notamment du point de vue des enseignants, est fortement dépendante des conditions dans lesquelles elle est organisée. Les critiques qui apparaissent dans les enquêtes faites auprès des enseignants révèlent que ce n'est pas son principe qui est mis en cause mais la réalité de sa mise en œuvre.

Pour le SNPI-FSU, les conditions d'une instauration de la confiance passent par l'affirmation de principes déontologiques de l'évaluation. Le plus essentiel de ces principes serait de définir l'évaluation comme le produit d'un échange entre professionnels résultant de l'analyse partagée d'une pratique. Cela suppose de rompre avec certaines conceptions essentiellement injonctives. Nous savons qu'à défaut de se construire dans un climat de confiance et de procéder d'un échange réel, les analyses et

les conseils restent vains. Là encore, il en va des effets réels de l'évaluation sur l'amélioration du service public.

La charte de l'inspection diffusée depuis 2010 par le SNPI-FSU s'inscrit dans cette volonté d'affirmer les conditions déontologiques nécessaires pour permettre que l'évaluation réponde à sa finalité première.

Nous pensons nécessaire que cette rénovation de l'évaluation se préoccupe de ces principes déontologiques.

L'analyse des pratiques professionnelles en classe

L'évaluation des enseignants doit être basée sur une analyse partagée et objective des pratiques professionnelles. Elle nécessite donc une observation de ces pratiques au sein de la classe.

La nécessité de prendre en compte les dimensions du travail concerté des équipes appelle à les compléter par des temps d'analyse collective. Il est souhaitable que les procédures actuelles évoluent, qu'elles fassent l'objet d'une construction concertée entre inspecteur et enseignants et que la formation des inspecteurs soit renforcée dans ce domaine. Des dispositions spécifiques seront nécessaires pour les psychologues, directeurs, conseillers pédagogiques qui doivent aussi se baser sur l'analyse des pratiques.

Mais en aucun cas, l'entretien administratif ne peut se substituer à l'observation et à l'analyse en classe. Une telle substitution produirait une évolution des représentations de la qualité professionnelle où les compétences de communication et de mise en valeur se substitueraient à la réalité effective des actes d'enseignement. Et nous ne pouvons croire qu'une telle évolution puisse servir une démocratisation effective de la réussite scolaire. Vous affirmez votre volonté de rompre avec les processus trop administratifs de la situation actuelle pour permettre une véritable logique de développement des compétences, vouloir baser cette logique sur des entretiens administratifs serait contradictoire avec l'objectif de renforcement des compétences.

Il importe donc de ne pas confondre ce que pourraient apporter des entretiens sur le plan de l'évolution de la carrière, de l'évolution des fonctions ou de l'accompagnement de fin de carrière et ce que peut apporter l'évaluation sur les pratiques professionnelles.

Évaluation et formation

L'évaluation ne peut avoir d'effet réel que si elle s'articule étroitement avec des actions de formation. En ce domaine, les besoins des enseignants sont diversifiés et nécessitent que les inspecteurs puissent disposer des moyens qui permettent, au-delà d'un constat partagé avec l'enseignant, de lui offrir la possibilité d'un développement de ses compétences par la formation continue. La situation actuelle est loin d'être à la hauteur des besoins.

Qu'il s'agisse de consolider les compétences professionnelles en début de carrière, d'actualiser ces compétences pour des enseignants plus expérimentés ou d'accompagner un enseignant rencontrant des difficultés, l'articulation évaluation/formation est une condition nécessaire pour permettre que l'évaluation initie une réponse adaptée aux besoins.

A trop étroitement lier la rénovation de l'évaluation aux dispositifs de rénovation des carrières et de rémunérations, on pourrait prendre le risque de minorer les enjeux fondamentaux de cette évaluation. Puisque nous partageons le constat d'une inadéquation des dispositifs actuels à leur volonté de progression des compétences professionnelles, nous ne pouvons prendre le risque de transformations dont nous n'aurions pas pris le temps suffisant pour mesurer les effets réels sur cette progression.

Veillez recevoir, Madame la ministre, l'assurance de notre respect et de notre dévouement au service public d'éducation.

Pour le SNPI-FSU,

Paul Devin, secrétaire général

A handwritten signature in blue ink, consisting of a series of fluid, overlapping strokes that form a cursive name.