

EVALUATION des ENSEIGNANTS : le ministère ouvre les négociations janvier/ avril 2012

Acte 1 : un projet ministériel inacceptable.

Le 15 novembre, le site «Le café pédagogique» révèle que le ministère entend revoir les modalités d'évaluation et de déroulement de carrière des enseignants.

- Le projet prévoit de supprimer le recours à un barème pour les promotions et de laisser les IEN déterminer seuls, la liste des enseignants qui peuvent être promus plus ou moins rapidement.
- Pour le 2nd degré le rôle du chef d'établissement est considérablement renforcé. Ce n'est pas l'inspecteur mais le chef d'établissement qui évalue les enseignants et décide de leur déroulement de carrière.
- Ce projet doit entrer en vigueur dès 2012 avec une période transitoire de 3 ans durant laquelle toutes les promotions autres qu'à l'ancienneté sont supprimées.

Acte 2 : les organisations syndicales dénoncent ce projet et demandent de véritables négociations.

Les organisations syndicales dénoncent ce projet et déposent un préavis de grève pour le 15 décembre. Cette date n'est pas idéale pour une mobilisation forte en particulier dans le 1er degré, mais elle est liée à l'imminence de la mise en œuvre du projet (décrets et arrêtés déjà rédigés).

Dans leur appel commun elles soulignent : **«il est de la responsabilité du Ministère de mettre un terme à ce conflit en retirant ce texte et en ouvrant de véritables négociations sur cette question».**

Le Sgen-CFDT a rappelé au ministère l'obligation légale d'ouvrir une négociation.

Acte 3 : le gouvernement annonce l'ouverture de négociations.

Dans sa réponse au Sgen-CFDT, le ministère indique que son projet est une «base de proposition ouverte» et qu'il est d'accord pour ouvrir les négociations. Le texte ne sera donc pas publié en janvier.

Par écrit il précise le calendrier et les modalités de la négociation prévue au 1^{er} trimestre 2012 :

"- Des réunions bilatérales pour discuter des propositions alternatives des organisations syndicales et faire émerger la proposition négociée..."

- Une réunion multilatérale au cours du 1er trimestre 2012, préparatoire au comité technique qui aura à délibérer."

Pour la période transitoire, le ministère écrit à toutes les organisations syndicales qu'il revient aussi sur le gel des promotions au grand choix et au choix: *"...concrètement en 2013 et 2014 les campagnes d'avancement seront organisées et les promotions seront réalisées dans les mêmes conditions qu'actuellement».*

Acte 4 : le Sgen-CFDT suspend son appel à faire grève.

Le Sgen-CFDT prend acte de cette ouverture et accepte les modalités de la négociation. Il suspend son appel à la grève en précisant : *«Le Sgen-CFDT sera exigeant sur la place des personnels d'encadrement dans l'évaluation, sur la nécessaire déconnexion de l'évaluation et de l'avancement... Il ne préjuge pas de l'issue de ces négociations et ne s'interdit aucun recours à l'action, si cela s'avère nécessaire. ».*

En obtenant l'ouverture de négociations, le Sgen-CFDT obtient

- Trois mois de délai pendant lesquels les organisations syndicales vont pouvoir confronter leur position sur l'évaluation avec le ministère.
- Du temps pour expliquer aux personnels les évolutions de la négociation.
- Du temps pour éventuellement appeler les personnels à des actions pour créer un rapport de force utile à la négociation.

Attention, le Sgen-CFDT ne fait pas d'angélisme... obtenir un cadre de négociation c'est bien... mais le gros du travail va être maintenant de négocier avec le ministère et, dans le meilleur des cas, obtenir un accord gagnant pour les personnels... Nous savons qu'avec ce gouvernement, ce n'est pas gagné et qu'une négociation de ce type peut se terminer sans accord. Nous avons un trimestre pour y arriver et la pression des personnels sera sûrement nécessaire tout au long de la négociation.

Acte 5 : l'analyse et les demandes du Sgen-CFDT.

Le projet ministériel accentue la soumission au supérieur hiérarchique !

Même s'il est aujourd'hui gelé et devenu une «base de proposition ouverte» le texte initial nous éclaire sur la philosophie ministérielle.

- Renforcer le "mérite" : après un entretien tous les 3 ans, l'IEN déciderait seul des promotions. Il déterminerait les 30% de PE les plus méritants auxquels il pourrait accorder une réduction d'ancienneté de 5 mois par an. (l'équivalent du grand choix actuel) et les 50% de PE «assez méritants» qui bénéficieraient de 2 mois par an (l'équivalent au choix). Les 20 % de PE restants seraient promus à l'ancienneté.
- Renforcer le rôle hiérarchique des chefs d'établissement du 2nd degré : les pouvoirs attribués à l'IEN pour le 1^{er} degré (entretien, évaluation et classement des personnels) , seraient dans le 2nd degré exercés par le chef d'établissement. Il deviendrait ainsi "le patron" de "son" établissement avec toutes les dérives et l'arbitraire qui en découleront.

Le statu quo n'est pas souhaitable !

Notre refus de ce projet ne signifie pas une demande de maintien du système actuel que nous dénonçons depuis des décennies.

Aujourd'hui l'évaluation des enseignants se fait par une inspection-notation - tous les 3-4 ans dans le 1er degré et tous les 5-6 ans dans le 2nd degré- avec deux objectifs antinomiques :

--> évaluer et améliorer les pratiques professionnelles.

--> gérer le déroulement de carrière. Les promotions se font selon un barème composé de 2 éléments : le "mérite" (mesuré par la note d'inspection !) et l'ancienneté (qui permet de minorer le poids de la note). En fonction du barème, 30% des PE passent grand choix, 50% au choix et 20% à l'ancienneté.

Parce qu'évaluation et avancement ne peuvent aller de pair, le Sgen-CFDT a toujours demandé de les dissocier.

Position du Sgen-CFDT :

Lors des négociations, il rappellera que **le déroulement de carrière et l'évaluation, doivent être déconnectés:**

- Le déroulement de carrière identique et au rythme le plus rapide pour tous doit être généralisé. C'est aujourd'hui la règle pour les personnels de la hors classe, pour les directeurs d'établissements spécialisés et de SEGPA ...
- L'évaluation doit prendre en compte le travail d'équipe, et l'ensemble des tâches effectuées par les enseignants. Elle doit permettre un regard croisé de l'évaluation entre le supérieur hiérarchique, évaluateur de proximité, l'inspecteur, expert nécessaire, et le collègue concerné.

En savoir plus : [Lettre du ministère, tract de la fédé](#)