

GENERER MAIS PAS CLASSER

Il a communiqué aux organisations syndicales son projet de réforme de l'évaluation des enseignants. Celle des CPE et des CO-Psy sera basée sur ce projet et adaptée aux spécificités de ces métiers. Ces deux pages regroupent la présentation du dossier, notre analyse et nos réflexions.

Comment penser une évaluation plus juste et plus équitable ?

L'évaluation parfaite est sans doute une chimère : tout le monde veut être évalué (au sens étymologique du terme : être reconnu pour la valeur de ce que l'on fait) mais personne ne supporte le fait d'être ou de risquer d'être mal évalué.

En théorie, pour les fonctionnaires d'État, l'évaluation a pour but d'améliorer la qualité du service public en premier lieu et de vérifier la conformité des actions des agents de l'État avec les objectifs définis par la Nation. Elle est donc en ce sens corrélée aux principes démocratiques de la République.

Mais elle est bien autre chose puisqu'elle répond aujourd'hui à un principe de sélection et de hiérarchisation des professionnels qu'elle met implicitement en compétition puisqu'est fixé *a priori* un nombre fini de candidats de plus grande « valeur ». Les termes du débat sur une évaluation juste et équitable sont ainsi biaisés. Plusieurs études remettent aujourd'hui en cause l'évaluation au mérite dans la Fonction publique, relevant les effets contre-productifs

qu'elle engendre⁽¹⁾. Par exemple elle a tendance à générer un surinvestissement dans des activités « visibles » et parfois peu efficaces, et un désinvestissement sur le travail invisible, pourtant essentiel.

Charge symbolique

Prenant appui sur le modèle managérial du secteur privé, l'administration semble convaincue de la nécessité de distinguer les plus « méritants », même si les enjeux d'avancement sont, somme toute, minimes. La charge symbolique de l'évaluation, pour les personnels, dépasse cependant les enjeux de carrière. Elle est attendue, dans le cas de l'inspection, comme l'occasion d'un regard extérieur sur son activité professionnelle, pour éventuellement la faire



© Olivier Teyraud

évoluer ou bien conforter ce qu'on pense être du « bon travail ». Cette évaluation, pour être bénéfique doit donc se tourner du côté de l'accompagnement et du conseil, et être déconnectée de l'avancement. Voilà qui donnerait toutes ses chances à un échange sincère et serein entre l'évaluateur et l'évalué. ■

Alice Cardoso

(1) Voir un rapport de Terra Nova « où va le management public », de Maya Bacache-Beauvallet, janvier 2016 : <http://tnova.fr/rapports/ou-va-le-management-public>

Un système à réformer

Le système actuel d'évaluation des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation est insatisfaisant et inadapté, relevant davantage du jugement que du conseil. Le SNES-FSU en revendique la modification.

Le système actuel poursuit deux objectifs inconciliables : l'amélioration des pratiques professionnelles d'un côté et la gestion différenciée des carrières de l'autre. Peu et mal cadré, il conduit à des pratiques et des délais d'évaluation très différents, le rendant inéquitable et souvent infantilisant. Les critères retenus pour évaluer les personnels lors des inspections ne sont ni explicites ni transparents. Enfin, l'évaluation pédagogique n'est susceptible d'aucune possibilité d'appel, ce qui en renforce le caractère arbitraire.

Pour le SNES-FSU, le système actuel présente toutefois des garanties qu'il continue de défendre. En particulier, la double évaluation avec prépondérance de l'évaluation pédago-



© Cartoresource/Follai.fr

gique correspond à la volonté des personnels d'être évalués sur ce qu'ils considèrent comme le « cœur du métier ». Le SNES-FSU revendique une double évaluation avec des inspections issues du corps pour les CPE et les CO-

Psy. Dès lors que perdure le lien entre évaluation et déroulement de carrière, l'appel en CAP de l'évaluation globale est aussi un axe de ses revendications.

Pour le SNES-FSU, il est nécessaire d'améliorer les modalités d'évaluation, sans reculer sur ces garanties et en conquérant de nouvelles. Son objectif est d'en faire un outil qui concoure à l'amélioration du service public d'éducation par le conseil et l'amélioration de la qualité du travail des personnels, et non pas un outil de tri permettant à la hiérarchie de proximité de choisir 30 % de bénéficiaires pour « l'accélération de carrière » tout en pesant sur l'ensemble de la profession à travers le contrôle des pratiques professionnelles. ■ **X. M.**

LE SNES-FSU, LE SNEP-FSU ET LE SNUEP-FSU LANCENT UNE
www.snes.edu/Consultation-sur-l-evaluation-des-personnels.html