

Projet de décret statutaire sur les carrières et l'évaluation : inacceptable

Retrait de la réforme de l'évaluation

Communiqué du 23/11/2016

Le 7 décembre : c'est un bouleversement de tous les statuts particuliers qui est à l'ordre du jour. La ministre parle de revalorisation des enseignants. Mais c'est la même ministre qui affirme avoir tenu la promesse des 60 000 postes... que personne n'a vus. Le projet de décret sur les carrières et l'évaluation est maintenant connu. Il sera soumis au vote du CTM du 7 décembre.

Dans ce décret, la nouvelle évaluation et la refonte des carrières forment un tout : nouvelle grille d'avancement, modalités de passage à la hors-classe, création d'un grade fonctionnel, la classe exceptionnelle.

La fin de la notation chiffrée remplacée par «la valeur professionnelle» sur 4 niveaux

Les enseignants sont aujourd'hui notés sur ce qui fonde le cœur de leur métier : l'enseignement. La ministre veut remplacer la notation par des entretiens individuels (trois rendez-vous de carrière) où le supérieur hiérarchique jugera la «valeur professionnelle» de l'enseignant.

Or, qu'est-ce que la valeur professionnelle ? Elle sera appréciée dans un «compte-rendu d'évaluation», présenté par le ministère comme «définitif» le 13 octobre dernier. Il fera l'objet d'un arrêté dont le cadre est fixé par le projet de décret.

On en connaît donc le contenu : c'est la grille de compétences. Pour les enseignants : 11 items qui se déclinent en 70 entrées. Cette grille ne porte que très peu sur les missions d'enseignement. En revanche, tout ce qui concerne la périphérie du cours et le socle commun est évalué. Pire, les attendus sur les savoir faire et les savoir être comme «coopérer au sein d'une équipe», «contribuer à l'action de la communauté éducative» et «coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement» constituent un outil de pression sur les personnels pour leur faire mettre en œuvre les décisions prises localement.

Plus de critères objectifs, mais la porte ouverte à l'arbitraire

A partir de 2017, plus de campagne de notation... Les collègues repartiront à zéro lors des futurs «rendez-vous de carrière» (au 6^{ème} échelon, au 8^{ème}, au 9^{ème}) et seront classés «excellents», «très satisfaisant», «satisfaisant»... ou «à consolider» : tous stagiaires ! Entre les rendez-vous de carrière seront mis en place des entretiens avec le chef d'établissement.

De plus, baisser une note est aujourd'hui exceptionnel. Il sera plus facile au contraire de décréter, à l'issue d'un entretien individuel et sur la base de critères subjectifs, qu'une compétence est «à consolider». D'ailleurs, en 2008, FO, la FSU, la CGT et SUD se prononçaient contre un projet identique et dans une déclaration commune disaient : *«pour respecter le principe du droit à la carrière, nos fédérations demandent l'abandon de toute expérimentation des entretiens professionnels à l'éducation nationale, le retour à une notation chiffrée objective étroitement corrélée à l'ancienneté.»*

Accompagnement : individualisation, arbitraire, pression permanente

«Individuel ou collectif, il répond à une demande des personnels» ou se fera «sur proposition de l'institution». L'accompagnement n'a rien à voir avec le droit statutaire à la formation continue. Initié par l'inspecteur ou le chef d'établissement, il pourra être utilisé pour mettre en œuvre les projets locaux dans le cadre des réformes, à l'image des formations-formatages pour imposer la réforme du collège.

Un système de concurrence organisé entre les collègues

Suite aux «rendez-vous de carrière», le recteur ou le DASEN fixe l'appréciation finale. Cette évaluation sépare les personnels entre ceux qui seront évalués «excellents» et les autres («à consolider», «satisfaisant», «très satisfaisant»). C'est parmi les premiers que seront choisis les 30% qui bénéficieront d'un avancement d'échelon accéléré ou à la hors-classe sur décision du recteur ou du DASEN.

Le rôle des CAP considérablement affaibli

Actuellement on peut contester sa note directement en Commission Administrative Paritaire. Selon le projet de décret, les personnels seront contraints à un double recours, l'un devant la hiérarchie et ensuite devant la CAP, et seule l'appréciation

globale pourra être contestée, pas les 11 appréciations qui figurent dans les 11 cases ! Le recours individuel remplace le contrôle à priori en CAP... et il n'y aura plus de barème pour l'avancement d'échelon.

La Classe exceptionnelle : la promotion à la tête du client

La classe exceptionnelle est bien un grade fonctionnel sur le modèle prévu par le gouvernement Sarkozy. Pour espérer en bénéficier, il faudra justifier «de 8 années de fonctions accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières». Les promotions hors de la liste des «fonctions» se feront «dans la limite de 20 % du nombre des promotions annuelles», sur la base d'«un parcours exceptionnel». Cette classe exceptionnelle ne vise donc nullement à revaloriser les enseignants. Elle conduit à exclure l'immense majorité (de l'ordre de 80 à 90% selon les corps) de toute chance sérieuse d'y accéder. Encore faut-il préciser :

- que si la totalité des promotions pour les collègues qui remplissent les fonctions n'est pas prononcée une année, elles ne pourront pas être reportées sur les autres collègues... On attendra une année pour les donner à des collègues remplissant les dites fonctions. Or le vivier des collègues qui remplissent les fonctions et les conditions d'une promotion au choix risque de s'épuiser au bout de quelques années.
- que même si vous avez passé tous les obstacles, vous n'êtes pas sûr d'atteindre le dernier échelon (hors échelle A pour les certifiés) celui-ci étant contingenté à 20% du grade (de la classe exceptionnelle !) et attribué «au choix» (donc en fonction «du mérite») : une sorte de grade dans le grade.

Hors-classe : aucun engagement d'une carrière sur deux grades pour tous

Sous aucune forme le droit pour tous à une promotion à la hors-classe ne figure dans le projet de décret. Le nombre des promotions à la hors-classe est «déterminé conformément aux dispositions du décret n° 2005-1090». Comme maintenant, le ratio promu / promouvables est fixé budgétairement par le gouvernement chaque année. Ce qui change, c'est que le tableau d'avancement est arrêté tous les ans «selon des orientations définies par le ministre chargé de l'Éducation nationale» - ce qui est très vague – et non plus suivant des modalités arrêtées par l'administration (le barème).

Revalorisation : l'arnaque

✓ La ministre veut adapter les déroulements de carrières à l'allongement de la vie active suite aux contre-réformes des retraites. La grande majorité n'aura pas une carrière complète sur 3 grades !

En 2010, la carrière d'un PE ou d'un professeur certifié progressant à l'ancienneté s'étalait sur 35 ans : 29 dans la classe normale + 6 dans la Hors-Classe. Cette durée était ramenée à 31 ans pour ceux qui bénéficiaient du choix (50% des collègues) : 25 ans jusqu'au 6^{ème} échelon + 6 dans la HC.

A partir de 2020, pour avoir une carrière complète, il faudra 36 ans minimum pour un professeur certifié : 18 ans pour atteindre le 9^{ème} échelon + 2 ans dans cet échelon + 4,5 ans pour être promuable à la classe exceptionnelle + 11,5 années pour accéder au dernier chevron. Seulement 30% pourront espérer voir cette durée raccourcie de 2 ans (34 ans). Le projet de décret entérine donc l'allongement des carrières.

✓ Les grilles salariales seront toutes modifiées à partir de 2017. Mais du fait notamment de l'augmentation tous les 1^{er} janvier de la retenue pour pension (retraite), ce sera, par rapport à aujourd'hui, en bas de la fiche de paye, à peine plus, et par rapport à 2010, toujours moins.

Ce qui était vrai sous le précédent gouvernement reste vrai aujourd'hui

Le projet de décret Vallaud-Belkacem reprend la principale disposition du décret Chatel de 2012 : l'appréciation de la «valeur professionnelle» selon des critères qui n'ont rien à voir avec l'enseignement, selon les besoins des projets locaux. L'action commune avait permis de faire abroger le décret Chatel. Pour FO ce qui est à l'ordre du jour c'est l'action commune à tous les niveaux comme en 2012 pour réunir les conditions du rapport de force pour obtenir le retrait de ce projet !

La FNECFP-FO, la CGT et Sud se sont adressées à la ministre le 6 octobre pour lui demander de renoncer à ce projet néfaste et d'ouvrir de véritables négociations. Elles *«appellent les personnels à se réunir dans les établissements secondaires et les écoles, à s'adresser à la ministre sur ces revendications.»*

La FNECFP-FO appelle les personnels à signer massivement la pétition pour le retrait du projet d'évaluation.

Le projet de la ministre Vallaud-Belkacem sur l'évaluation des enseignants ne doit pas voir le jour : la ministre doit y renoncer