



Des personnels formés, reconnus et valorisés

Evaluation

Contribution de la CGT Educ'action

La synthèse de la séance précédente dit qu'il y a consensus pour déconnecter l'évaluation de l'avancement de carrière. Cela ne peut que satisfaire la CGT Educ'action qui revendique un avancement unique pour que tous les personnels puissent atteindre l'indice terminal au rythme d'avancement le plus rapide. Pour autant, la CGT Educ'action ne s'oppose pas à l'évaluation de la façon d'exercer des agents.

L'idée de prendre en compte l'ensemble de la carrière lors de chaque évaluation pose question. D'un côté cela permet d'éviter que l'évaluation s'appuie uniquement sur un incident qui aurait eu lieu dans les semaines qui précèdent. D'un autre côté, cela remet en cause le droit à l'erreur. Il ne faudrait pas que tout au long d'une carrière, qui peut durer maintenant 42 ans, un agent soit évalué sur la base d'un seul problème rencontré en début de carrière et que cet agent soit donc systématiquement pénalisé.

Faut-il une évaluation collective ou une évaluation individuelle ?

L'audit des établissements permet de conjuguer les deux aspects. Dans l'académie de Lille, tous les établissements du 2nd degré ont eu un audit dans la période 1992-1995. Tous les enseignants ont été inspectés et les équipes disciplinaires entendues. Mais il y a aussi eu une observation de toutes les activités se déroulant dans les établissements : vie scolaire, UNSS, club... Le fonctionnement des instances, à l'époque CA et conseil des délégués, a aussi été observé. Aujourd'hui, il faudrait aussi regarder le fonctionnement du conseil pédagogique et du CVL. L'audit permet de faire un cliché à un instant donné et de donner des préconisations. Mais une unique photo ne suffit pas. Il faudrait pouvoir faire des audits assez régulièrement pour pouvoir suivre les évolutions. Mais cela a un coût et nécessite du temps.

L'évaluation qu'elle soit collective ou individuelle pose le problème des globe-trotters de l'éducation : TZR dans le 2nd degré, brigade dans le 1^{er} degré, contractuels, agents en service partagé dont le nombre augmente aussi bien chez les enseignants que les ATSS. Ces collègues ne se sentent vraiment attachés ni à une équipe, ni à un établissement. Trop souvent il leur est fait le reproche de ne pas s'investir dans le projet d'établissement. Mais comment le pourraient-ils ?

Lors de différents ateliers, est revenue régulièrement l'idée d'un porte-folio, à utiliser dès la formation initiale et tout au long de la carrière.

Mais cet outil existe déjà ! Sur i-prof il, est possible de remplir son CV. Avant de créer autre chose, il faudrait faire le bilan de ce qui existe. Combien d'enseignants utilisent réellement le CV de i-prof ? Combien de chefs d'établissement ou d'inspecteurs vont consulter ces informations avant de mettre l'avis hors-classe par exemple ? Certes, les rubriques sont à revoir car pour pouvoir mettre certaines informations, il faut tricher et les mettre dans une rubrique voisine. Si les enseignants n'utilisent déjà pas le CV actuel c'est peut être qu'ils ne s'approprient pas l'idée du porte-folio qui récapitule l'ensemble des activités professionnelles.

Dans la synthèse présentée, il est sidérant que les aspects égalité femme-homme ne soient pas évoqués. Est-ce un oubli dans la synthèse ou bien personne n'a vraiment évoqué le problème ? Cette question fait partie de l'agenda social. La fonction publique est très en retard sur le sujet. Mais à l'Education Nationale c'est encore pire car aucune évaluation n'a jamais été faite pour savoir s'il y a discrimination ou pas. La discrimination peut se produire pour les avancements d'échelon, les changements de grades ou les changements de corps. Avec la revendication de la CGT d'un avancement à un rythme unique, il n'y a pas de discrimination. Reste le problème des évolutions de carrière et des changements de fonction. Comment les agents sont-ils sollicités pour exercer d'autres missions ? Certains peuvent avoir un projet personnel, ils n'ont pas besoin d'être sollicités mais ils doivent bénéficier du même accompagnement pour réaliser leur projet.

L'affichage sur les sites ministériels ou rectoraux n'est pas vraiment efficace. Bien souvent, c'est lors d'entretiens avec le chef d'établissement ou lors d'Inspections que les collègues sont repérés et sollicités. Les hommes et les femmes reçoivent-ils le même message ? Sont-ils sollicités de façon identique ? Ou bien les hommes sont-ils plus souvent sollicités que les femmes pour exercer des missions de chef d'établissement ou d'inspecteur ?

La synthèse n'a évoqué que l'évaluation des enseignants. Est-ce un choix de ne s'occuper que de cette catégorie de personnel ou bien peut-on aussi parler des autres catégories ?

Actuellement les personnels administratifs sont évalués sur la base d'un rapport d'activité et d'un entretien. A l'issue de l'entretien les agents sont invités à signer un compte-rendu. Il y a des litiges quand les personnels ne sont pas d'accord avec le document et refusent de le signer. Quelles sont leurs possibilités pour faire modifier les assertions qu'ils estiment non fondées ? Quelles sont les voies de recours ?

Il y a aussi le problème des corps fusionnés récemment entre les personnels recherche formation de l'enseignement supérieur et les personnels de laboratoire de l'Education Nationale. Leurs modes d'évaluation étaient différents. Le mode d'évaluation retenu pour le nouveau corps correspond à celui qui était utilisé dans l'enseignement supérieur avec un rapport d'activité rédigé par l'agent et un rapport rédigé par le supérieur hiérarchique. Ce type d'évaluation est nouveau dans le 2nd degré. Les élus paritaires ont pu constater une différence dans la qualité des dossiers pour les listes d'aptitude de changement de grade et de changement de corps, ce qui nuit aux personnels de l'Education Nationale. En effet, leurs dossiers sont souvent trop succincts y compris pour la partie rédigée par le supérieur hiérarchique. Il est nécessaire de rapprocher les modes d'évaluation et de former les personnels, évalués et évaluateurs.