

Texte mis en débat sur l'évaluation des enseignants

Les actuels projets de décret et d'arrêté sur l'évaluation des enseignants ont été mis en débat dans des conditions qui tournent le dos à celles qui seraient nécessaires pour qu'il s'engage positivement. Ce n'est pas témoigner d'un grand respect des personnels concernés que de se précipiter à quelques semaines d'une date butoir connue depuis des années pour aborder la question de l'évaluation après avoir renoncé d'aborder celle de la définition de leur métier à la suite de l'abandon, de facto et sans explication, des travaux qui devaient découler de la commission Pochard. En effet, pour les enseignants comme pour tous, l'évaluation est intimement liée au métier.

Le système actuel de notation est obsolète et inopérant pour reconnaître l'investissement des personnels comme apprécier leurs compétences professionnelles. Le passage à une évaluation au sein de l'établissement, déjà engagé pour tous les autres personnels, serait reconnaître le métier des enseignants tel qu'il est aujourd'hui c'est-à-dire significativement défini par l'environnement dans lequel il s'exerce : la classe et l'établissement.

La didactique disciplinaire est une dimension de la professionnalité enseignante mais elle est surtout un outil professionnel au service de la réussite des élèves. Du fait de sa technicité, l'appréciation de sa maîtrise et de son actualisation relève des corps d'inspection. Même si elle peut éclairer l'entretien professionnel (notamment au travers de l'auto-évaluation et de sa validation par les corps d'inspection), elle ne devrait donc pas en être l'objet. Celui-ci est la façon de servir, la contribution au travail collectif et l'activité pédagogique au sein de la communauté scolaire (les personnels de direction évaluent déjà les personnels infirmiers sans que la technicité de ces derniers soit l'objet de l'entretien professionnel). Une autoévaluation bien construite pourrait permettre de faire le lien entre la liberté pédagogique, reconnue par la loi, et la nécessité que le travail individuel des enseignants s'intègre dans le projet commun de la communauté scolaire où ils enseignent.

Pour les directions des établissements, l'objectif principal de l'entretien est d'être un moment d'échanges, en particulier à l'occasion de regards croisés autour de l'autoévaluation, afin de réfléchir à ce que veut dire pour chacun l'appartenance à une même communauté éducative : cette dimension est aujourd'hui la condition d'une prise en charge plus intelligente et d'une meilleure réussite des élèves. C'est pourquoi, les modalités des entretiens professionnels doivent prendre en compte les contraintes des établissements afin qu'ils puissent se faire dans les conditions favorables et respectueuses des personnels évalués comme des évaluateurs. En revanche, pour les personnels de direction, ces entretiens ne sauraient être le prétexte de se lancer dans une mesure hasardeuse de la performance individuelle et n'ont donc pas pour objectif principal de gérer des flux d'avancement. Le lien entre l'entretien professionnel ainsi défini et l'évaluation à laquelle il donne lieu d'une part, celui entre l'évaluation et ses incidences sur les rémunérations d'autre part, doivent assurer que les principes d'équité et de transparence seront effectivement garantis aux personnels dont c'est une revendication légitime à laquelle le SNPDEN apporte son soutien.

Un dialogue social normal sur cette question avec les organisations syndicales représentatives des enseignants est une absolue nécessité : il ne doit pas seulement porter sur l'évaluation mais aussi sur le métier d'enseignant dont une claire définition est aujourd'hui impérieuse.