

EVALUATION PROFESSIONNELLE ET GRH

Madame l'Inspectrice d'Académie,
Mesdames et Messieurs les membres de la CAPD du Haut-Rhin,

Il y aurait tellement à dire sur l'actualité nationale et du projet de loi Blanquer : son autoritarisme, sa défiance envers les personnels, la logique budgétaire qui la sous-tend, par exemple. Nous préférons parler d'un point qui relève des prérogatives départementales.

Nous imaginions que cette CAPD pourrait étudier les saisines des collègues non satisfaits de leur appréciation professionnelle. Nous avons appris que votre administration refusait d'étudier les saisines des collègues n'ayant pas eu de rendez-vous de carrière, ceux qui constituent le fameux "stock" des promovables à la hors classe. Nous en sommes extrêmement déçus et notons une fois de plus, le fossé qui existe entre les discours bienveillants et la politique RH menée dans le département en matière d'évaluation.

Car ce sujet est délétère pour le moral des enseignants. Posons d'abord sur la table une vérité, que nous partageons tous ici, du moins c'est ce que nous espérons à l'UNSA. Il s'agit du postulat qu'*un bon enseignant est d'abord un enseignant heureux*. Démêlons à présent quelques fils à notre réflexion...

- Pour être heureux au travail, il faut être sécurisé par des repères explicites.
- Pour qu'une évaluation soit bien vécue, il faut qu'elle fasse sens.
- Etre évalué sur la base de quelques 11 compétences généralistes, sans en connaître les sous-compétences observables, ni les niveaux d'exigence attendus, ça n'a déjà pas de sens.
- Voir son engagement professionnel réduit à une note, à l'époque, était infantilisant. Mais voir son engagement professionnel réduit à un terme-couperet peut être tout aussi redoutable. Il ne faut jamais sous-estimer la portée des mots.

Ce que nous interrogeons ici, c'est bien le sens de l'avis. Pour certains, il se confond avec le sens de **la vie**. Nous pensons à ceux, hyper-engagés, malmenés, fatigués, en mal de reconnaissance, qui forcément ne peuvent que "décompenser" au sens psychique du terme, quand arrive l'avis porté sur leur valeur professionnelle. Tous ces enseignants, anciens bons ou très bons élèves, qui à présent ne le seraient donc plus.

Mais cet avis, qu'évalue-t-il exactement ? De quelle valeur parle-t-on là ? Cet avis, qui est censé qualifier une valeur professionnelle, c'est-à-dire la valeur d'un professionnel et donc bien la valeur d'une personne au travail.

Entrons maintenant dans le dur.

On fait comment quand on n'a pas beaucoup de valeur, pour garder la flamme et rester bienveillant, souriant, diplomate, malgré la difficulté du contexte et l'usure du métier ? On fait comment pour donner du crédit à cet avis dont on n'a pas les clés de décryptage ? On fait comment ensuite pour accepter, pour rebondir, pour trouver l'énergie et les ressources pour continuer ?...

Faute de repères, faute de critères, faute de lien entre évalué et évaluateur, l'avis est un mystère pour de nombreux collègues. Il y a ceux qui composent avec parce qu'ils ont la force du recul, il y a ceux qui passent outre parce qu'ils n'accordent (pardon !) que peu de crédit au jugement de leur hiérarchie, et puis il y a ceux

qui ne l'ont pas digéré. Ceux qui vont aller plus mal encore qu'avant. Il faut dire que l'administration ne les a pas aidés.

Sans vouloir être désobligeants, la réponse-type qui a été envoyée aux demandeurs de recours gracieux a été, pardonnez notre franchise, une pépite de courrier administratif truffé d'éléments de langage. Ce courrier a eu comme conséquence d'accentuer encore le sentiment d'arbitraire et de déconnexion émanant de votre administration. Aux yeux des collègues, ce courrier confirme qu'ils ne sont que des pions dans une gestion des flux où l'individu n'a pas vraiment de crédit.

Ils sont quelques-uns à tenir en équilibre sur un fil, quelques-uns qui s'accrochent jour après jour au sourire d'un élève, au merci d'un parent. Parfois, l'avis qui a été porté sur eux a provoqué des dommages irréversibles.

Aujourd'hui, Madame la directrice académique, vous nieriez à certains collègues leur droit à saisir la CAPD, décret 82-451 du 28 mai 1982, relatif aux CAPD, article 25, je cite : "Elles peuvent être saisies (...) de toutes questions d'ordre individuel concernant le personnel. De la même manière, vous feriez comme si n'existait pas le décret n°90-680 du 1er août 1990 relatif au statut particulier des professeurs des écoles ? Article 23-6 : "La commission administrative paritaire compétente peut, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours mentionné au premier alinéa, demander au recteur la révision de l'appréciation finale de la valeur professionnelle."

Madame l'IA-Dasen, en leur refusant l'examen en CAPD qu'ils sollicitent de leur situation, votre administration mettrait à mal ces collègues une seconde fois. D'autres départements ont compris ces enjeux RH en donnant suite à ces saisines. C'est ce que nous vous demandons très clairement aujourd'hui : il faut que soient examinés l'ensemble des demandes de saisines des collègues, quel que soit leur échelon, et qu'ils aient eu ou non un RV de carrière. (Je signale à ce sujet que plusieurs départements ont d'ailleurs acté le principe d'une réévaluation possible des avis des IEN entre deux campagnes d'accès à la hors classe.)

Dans ce métier où personne ne leur a appris à prendre soin d'eux, le SE-UNSA revendique pour les collègues qu'ils n'aient plus à subir leur évaluation professionnelle. Qu'ils puissent connaître précisément les critères sur lesquels on les évalue devrait être une évidence pour tout le monde.

Une évaluation d'adulte doit être horizontale. Il ne peut pas y avoir de confiance a priori entre un évaluateur qui serait un expert terminé et un évalué qui serait jusqu'à la fin de sa carrière un éternel apprenti. Il faut des critères explicites, détaillés et connus de tous ainsi qu'un accompagnement humain, horizontal, lors du rendu de l'appréciation finale.

Aujourd'hui, on est très loin du compte. A l'UNSA, nous pensons résolument que cette problématique de l'évaluation doit être traitée sous l'angle RH. La triste GRH Education Nationale « à consolider » doit absolument progresser concrètement, et votre mission, Madame l'Inspectrice d'Académie, est d'avoir le souci constant du bien-être de vos personnels.

Autre point, toujours en lien avec l'évaluation : le **barème départemental que vous avez arrêté pour les réductions d'ancienneté aux échelons 6 et 8** : le SE-UNSA a été force de proposition lors du GT du 18 décembre. Mais encore une fois, comme pour le mouvement, c'est principalement l'application livrée par le ministère qui a décidé...

Pour terminer, un petit mot sur les résultats catastrophiques des permutations pour les collègues du Haut-Rhin, et en particulier pour ceux qui souhaitaient rejoindre le Bas-Rhin. Des collègues vivant quotidiennement des situations très difficiles restent sur le carreau.

Quelles mesures allez-vous prendre pour traiter les situations les plus dramatiques, notamment dans le cadre des inévitables ?