

Congrès académique du SNES de Lille

mardi 14 mai 2013

l'évaluation au cœur du système éducatif.

Toute évaluation du service public d'éducation nationale ne peut que s'appuyer sur la réaffirmation très claire par la représentation nationale des missions confiées à l'Ecole publique : former des jeunes citoyens capables d'esprit critique et d'autonomie dans les actes et la pensée, favoriser l'épanouissement individuel et l'entrée dans la vie professionnelle. Le terme d'évaluation par objectif et contractualisation introduit une logique marchande et libérale étrangère à l'esprit qui anime la finalité de l'école, or ce terme a pris une place croissante depuis quelques années. Il recouvre des réalités ou des enjeux différents, qu'il s'agisse de l'évaluation du système scolaire ou de ses personnels, ce qui conduit souvent à des dérives culpabilisantes et/ou insupportables. La seule estimation acceptable est celle qui pointe les dysfonctionnements du système éducatif dans sa globalité et engendre leur réparation. Cela nécessite des moyens.

1ère partie : l'évaluation du système éducatif.

Toute évaluation est dépendante des critères qui servent à la réaliser. La définition de ces critères, qui nous échappe, participe actuellement à la mécanique du pilotage de l'école voulue par le système libéral dans le cadre des traités et directives européens. Évaluer le système éducatif, juger de son efficacité au regard des moyens investis, se servir des résultats des évaluations pour justifier les réformes en cours, autant d'utilisation de la question de l'évaluation que nous devons dénoncer et rejeter.

Les réformes du nouveau management public visent à appliquer à la fonction publique les règles en vigueur dans les entreprises privées pour tenter de réduire ce qui est considéré comme une dépense, un coût et non pas un investissement utile pour l'avenir. Ces pratiques managériales sont censées mesurer la performance pour justifier la réduction des dépenses. La multiplication des évaluations entraîne l'établissement de classements contestables, de hiérarchie des performances, tout cela aboutit à ériger en modèle du genre les "bonnes pratiques" pédagogiques ou les investissements efficaces. Ainsi, les évaluations PISA sont-elles devenues un argument pour imposer des réformes.

Le lien est de plus en plus systématiquement fait entre la " performance " (évaluée selon ces critères) et les moyens attribués. Ce pilotage par la performance s'appuie sur :

- l'autonomie des établissements qui se traduit par l'obligation de gérer localement la pénurie et dresse les enseignements les uns contre les autres, détruisant ainsi les solidarités et développant une concurrence néfaste et discriminante entre établissements.

- la contractualisation par la mise en œuvre des contrats d'objectifs entre les EPLE et le Rectorat, avec leurs indicateurs de performance à atteindre. A cet égard, le projet politique de « refondation » de l'École ne constitue pas une rupture avec les logiques antérieures, en ce qu'il reconduit la notion de contrat et même invite les collectivités à y prendre part. La contractualisation devient ainsi un outil de la territorialisation, et donc de la fragmentation des politiques éducatives et des missions du service public.

Pourtant, nous ne considérons pas que la situation du système éducatif soit pleinement satisfaisante : 40 000 jeunes sortent chaque année sans qualification, 140 000 sortent de l'enseignement secondaire sans diplôme, 20 à 25% d'élèves qui ne maîtrisent pas les savoirs fondamentaux à la sortie du primaire... Aucune évaluation selon les critères officiels n'intègre ces réalités.

Nous devons proposer une toute autre approche de l'évaluation qui se débarrasse de la logique marchande et qui permette à tous les établissements de remplir leur mission de service public, c'est-à-dire d'appliquer les mêmes conditions de mise en œuvre des options, contenus et moyens définis

nationalement sur tout le territoire. Dans ce strict cadre national, des moyens supplémentaires peuvent être attribués aux établissements en éducation prioritaire.

L'évaluation doit contribuer à atteindre ce but, répondre à une demande sociale ambitieuse et aux besoins élevés de qualifications nécessaires pour assurer la formation critique et l'ouverture culturelle des futurs citoyens, mais aussi pour relever les défis de la ré-industrialisation et de l'emploi. Cela mérite des moyens.

L'assouplissement de la carte scolaire a aggravé le creusement des inégalités mettant en difficultés les établissements accueillant les élèves les plus défavorisés. Dans le cadre d'une offre de formation large et du strict respect d'une carte scolaire revue à l'aune d'une politique nationale et égalitaire de la ville, il convient en premier lieu d'établir en liaison étroite avec l'ensemble des personnels, un état des insuffisances dont souffrent les établissements que ce soit en moyens matériels, en offre de formation et en postes budgétaires. Il faut mettre fin à la DGH et revenir à une dotation en postes.

Une évaluation régulière des solutions apportées et des moyens mis en œuvre prend un tout autre sens ; elle devient un élément de jugement des progrès réalisés ou non, elle permet de juger les politiques mises en œuvre. C'est la démarche la plus sûre pour que chaque établissement soit en mesure de répondre de manière ambitieuse aux besoins de formation critique, culturelle et citoyenne des jeunes et de s'opposer aux abandons ou dénaturations de formations comme c'est le cas pour les enseignements technologiques alors que leur développement est une stricte nécessité dans le cadre du redressement industriel et pour relever les défis énergétiques et environnementaux.

Les comparaisons entre établissements au travers de « classements » trompeurs sont à proscrire. Le ministère doit cesser de publier les données permettant ces classements. Dès à présent, il convient d'exiger l'arrêt des classements publics et privés. Ils constituent une tromperie au plan intellectuel. Ils sont utilisés pour attirer les familles vers des établissements qui ne sont « performants » qu'en fonction des critères actuels d'évaluation. L'évaluation doit viser à améliorer le système, pas à créer de la concurrence entre les établissements.

L'évaluation du système éducatif doit permettre de mesurer si les objectifs définis nationalement sont atteints. Plus l'évaluation se fait au niveau local, plus la pression sur les personnels s'accroît. L'évaluation doit revenir à un échelon national, et ne plus définir localement l'attribution des moyens.

L'évaluation ne doit plus être centrée sur l'établissement, mais il est nécessaire de faire revivre dans les établissements une réelle vie démocratique autour d'un conseil d'administration aux missions précisées et au fonctionnement démocratique réaffirmé.

2ème partie : l'évaluation des personnels.

Quelle évaluation voulons-nous ?

Le projet de réforme de l'évaluation des enseignants qui plaçait les personnels sous la coupe exclusive du chef d'établissement en matière d'évaluation et donc de carrière, a été abrogé en août 2012. Il s'agit de l'une des victoires syndicales de ces dernières années. Pour autant, le SNES considère que les modalités actuelles d'évaluation des personnels ne sont pas satisfaisantes : inspections trop rares, parfois irrégulières, souvent vécues comme des inspections sanction, infantilisantes, peu utiles en terme de formation. Même si l'évaluation des personnels doit être améliorée, la spécificité de nos métiers nécessite une double évaluation administrative et pédagogique. La part de l'évaluation pédagogique doit y rester prépondérante et être pratiquée par les seuls spécialistes reconnus : les corps d'inspection.

Les IPR doivent être mieux formés à l'évaluation des personnels et aux spécificités disciplinaires. Les inspections doivent mettre l'accent sur l'aide et le conseil, mais aussi servir à faire remonter les réalités et demandes de terrain en terme de programmes et de besoin en formation continue. Elles ne doivent pas se résumer en un accompagnement des réformes. Le statut des IPR doit donc leur permettre d'être indépendant face aux projets de réformes et d'expérimentation. Le congrès demande la déconnexion de la fonction d'IPR et de celle d'IA. On pourrait également envisager qu'ils rede-

viennent très régulièrement enseignants afin de rester en lien avec l'expérience de terrain. L'entretien avec l'IPR doit aussi être amélioré et se faire en présence d'un témoin.

Ces évaluations doivent répondre à un double objectif : permettre avant tout aux collègues d'obtenir aide et conseil dans leur métier, en lien avec la formation continue et améliorer le service public d'éducation. Des procédures de contrôle ou des contre-pouvoirs (commissions paritaires) pour lutter contre l'arbitraire et l'instauration de décisions plus collégiales pourraient contribuer à améliorer le système. Le SNES revendique une déconnexion de l'évaluation et de l'avancement de carrière (progression au rythme le plus rapide pour tous).

Si la question de l'évaluation est devenue si cruciale pour les personnels, c'est aussi que les salaires baissent. Il faut d'abord augmenter les salaires, pour pouvoir remettre sereinement à plat l'évaluation des personnels.

Big brother pour nous évaluer...

En lien avec les réformes du pilotage des établissements, de nouvelles pratiques d'évaluation tentent de s'imposer à l'EN comme l'entretien individualisé avec le chef d'établissement (ce qui existe déjà dans le reste de la fonction publique). A terme, le salaire pourrait dépendre de la performance et de l'investissement dans la hiérarchie intermédiaire, contribuant à individualiser les situations et à affaiblir la protection que constitue le droit statutaire. L'introduction des environnements numériques de travail (cahier de texte électronique, logiciel de notes...) permet d'envisager une évaluation et un contrôle constant et à distance. Il peut aussi être l'outil aux mains de ceux qui rêvent de mesurer notre performance.

Evaluation collective ?

La question d'une évaluation collective, plutôt qu'individuelle est de plus en plus souvent évoquée. Elle est revendiquée par le SNUIPP et sera vraisemblablement débattue dans un an au congrès national du SNES. Certains y voient une possibilité de développer le travail en équipe, de faire reconnaître les pratiques collectives mises en œuvre, de faire porter l'évaluation sur un projet global plutôt qu'une courte présentation d'un moment d'enseignement. D'autres pensent qu'il s'agit d'une façon d'imposer de "bonnes pratiques", de faire passer les réformes en exerçant une contrainte sur le groupe et les projets qu'il devra mettre en œuvre, de limiter la liberté pédagogique perçue par les décideurs comme un frein à la performance. Le congrès académique se prononce contre la mise en place de toute forme d'évaluation collective ou d'évaluation du travail collectif. Tout d'abord, évaluer le travail collectif reviendrait à élargir le champ du travail prescrit. Il créerait des contraintes pesant sur la profession qui ne peuvent être une revendication du SNES. En outre, cela poserait des problèmes de pratiques insolubles : comment évaluer la contribution individuelle dans une réunion ? Comment prendre en compte tout le travail collectif informel ? Enfin, l'évaluation du travail collectif ne peut finalement se faire que par une "évaluation collective", qui ne peut passer que par l'évaluation de la "performance collective" des équipes et des établissements, donc par des objectifs chiffrés et la mesure de résultats collectifs. Cela donnerait plus de pouvoirs au chef d'établissement en tant que "manager pédagogique local", chargé de "motiver" ses équipes pour atteindre les objectifs, au sein d'un établissement devenant le seul cadre d'activité des personnels. Ce serait enfin mettre en place un outil servant à dissoudre les solidarités entre les travailleurs, car il aboutit à faire de chacun un "contrôleur" de l'activité de ses collègues : en aucune manière il ne s'agirait d'un outil permettant de fédérer la force collective des personnels pour résister aux contraintes et prescriptions.

Maintien ou suppression des chefs d'établissement ?

La fonction de chef d'établissement a été profondément modifiée par le pilotage à la performance : formation dans une logique de management d'entreprise, lettre de mission, secrète, individuelle, objectifs à atteindre... accentue la pression qu'ils exercent sur les enseignants et donc les conflits. Certains revendiquent un rôle renforcé dans le recrutement et la carrière des enseignants pour obtenir des résultats.

Il conviendrait que les chefs d'établissement aient obligatoirement eu une expérience d'enseignement, qu'ils continuent partiellement à enseigner que leur formation soit modifiée pour sortir la fonction de la logique du nouveau management public.

Les chefs d'établissement doivent être soumis aux mêmes textes que les autres personnels en cas de dysfonctionnement, afin d'en finir avec le sentiment d'impunité dont se prévalent certains potentats locaux : il n'est pas admissible, qu'il faille plusieurs années pour obtenir le déplacement d'un chef d'établissement alors qu'un professeur serait immédiatement suspendu pour enquête.

Les chefs d'établissement ne doivent plus jouer de rôle dans l'évaluation des stagiaires certifiés et CPE.

3ème partie : l'évaluation des élèves.

Une évaluation efficace des élèves est une évaluation qui doit lui permettre de progresser et dont il doit comprendre les critères et les attendus. La liberté pédagogique est un des fondements de l'exercice du métier. Cette évaluation doit éviter l'arbitraire, garder la validité et la légitimité notamment au moment du baccalauréat dont les modalités doivent être revues dans ce sens.

Quelles évaluations : notes et/ou compétences ?

Les évaluations font partie intégrante du processus d'apprentissage. Mais elles se sont multipliées au cours des dernières années (Livret personnel de compétences, niveau A2 en langue, validation du B2i, note de vie scolaire...). La logique d'évaluation par compétences a dicté des réformes de programmes qui ont parfois fait perdre à ceux-ci toute cohérence et consiste en une succession incompréhensible pour les élèves et incompatible avec un haut niveau de formation. Le SNES condamne la logique des évaluations incessantes au détriment des apprentissages, logique qui place sans cesse les élèves sous pression et les conditionne à la culture du résultat, remisant au second plan l'acquisition des contenus qui exige répétition, lenteur et esprit critique. Même si le ministère est en train de revoir ses formulations et que le socle commun de connaissances et de compétences est en passe de se voir ajouter " et de culture ", nous continuons à refuser de nous inscrire dans l'évaluation par compétences. Au delà de la validation du LPC pour les élèves de 3^{ème}, comment éviter que l'ensemble des pratiques pédagogiques ne soient gangrénées par la logique des compétences ? Par ailleurs, les savoirs être du LPC ne sont-ils pas une évaluation du comportement ? L'enjeu à terme n'est-il pas de faire disparaître les notes au profit des compétences ?

certifications, compétences ou diplômes : un enjeu de taille.

Cette démarche s'inscrit dans les recommandations gouvernementales et européennes (accords de Bologne) qui visent à remplacer les diplômes par une évaluation individuelle des compétences acquises. Ces dernières risquent d'introduire une conception purement utilitariste de l'enseignement en écartant les apprentissages qui ne sont pas directement liés à leur obtention, consacrant ainsi leur abandon de tout ce qui est formation de l'homme et du citoyen. Se profile derrière ça, toute la question de la remise en cause des diplômes nationaux et des grilles de salaires adossées aux conventions collectives qui encadrent le recrutement et les conditions de travail de tous les salariés depuis plus de 60 ans. Pour le patronat, l'enjeu est de taille.

Les questions d'évaluation concernent aussi les certifications, notamment en langues vivantes, dont on comprend qu'elles concurrenceront rapidement les diplômes. Il y a derrière la logique de l'évaluation par compétences la volonté de remettre en cause le caractère national et anonyme du baccalauréat, du brevet des collèges et de tous les diplômes nationaux au profit de l'évaluation en contrôle continu en cours de formation.

Pour le baccalauréat, le congrès académique demande que toutes les disciplines soient évaluées à la fin de l'année scolaire en mettant fin au contrôle continu ou en cours de formation tels que cela se déroule pour les langues vivantes, les épreuves expérimentales en SVT et Sciences Physiques, en EPS... Cela désorganise les enseignements et met en péril les résultats des élèves les plus faibles en

les empêchant d'assister à tous les cours. Afin de conserver le caractère national des diplômes, le congrès académique exige que l'évaluation pour le baccalauréat soit faite de manière anonyme, ce qui exclut toute évaluation par les collègues à l'intérieur de l'établissement.

VOTE : Pour : 71 Contre : 0 Abstention : 4 Refus de vote : 0