

Évaluations des enseignant-e-s : le chantage du PPCR

Si tu veux la carotte, tu auras du bâton

Le ministère explique (dans le style : – *je ne menace pas, j'explique*) que la mise en œuvre des augmentations de salaires des enseignant-e-s annoncées en mai-juin dépend de l'acceptation rapide et sans chi-chi de son projet de réforme de l'évaluation. Vous comprenez que, si on traîne, le gouvernement va changer et hop, les augmentations de salaires, à la poubelle !

Ce chantage s'inscrit dans la logique même du protocole sur les Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR), qui s'applique à toute la Fonction Publique d'État. Dès le départ, le gouvernement a joué la carte du « à prendre ou à laisser » pour l'ensemble des mesures. Le PPCR comporte ainsi en un seul paquet : des augmentations de salaires (insuffisantes et injustes dans leur répartition), une réforme des carrières et de l'évaluation des agent-e-s via les fameux « entretiens de carrière », une mobilité contrainte accrue, des créations de corps trans fonction publique et un renforcement des logiques contractuelles.

Ce texte n'a pas reçu l'aval d'organisations syndicales représentant, d'après les élections professionnelles, une majorité des personnels, puisque notre union syndicale interprofessionnelle Solidaires, la CGT et FO ont refusé de le signer (alors que la FSU, l'UNSA, la CFDT, la CGC et la FA-FP ont signé). Ce projet aurait donc dû être abandonné et de nouvelles discussions auraient dû reprendre, point par point. Qu'à cela ne tienne, le gouvernement a décidé de passer en force en appliquant unilatéralement son protocole, s'asseyant sur ses propres règles.

Le PPCR se décline désormais secteur par secteur. Dans l'éducation, après la phase de la carotte, avec les annonces sur les augmentations des salaires, voici le temps du bâton, avec la réforme de l'évaluation des enseignant-e-s.

Certaines organisations syndicales soutiennent déjà le projet ministériel. D'autres se satisfont du statu quo ou demandent une évaluation « sur un nombre de critères restreint et réellement objectivables ». D'autres encore

revendiquent « des critères objectifs » pour hiérarchiser la valeur professionnelle des enseignant-e-s et le maintien d'un « barème chiffré » « afin de rendre le plus objectif possible le classement des personnels lors de l'avancement de carrière ».

SUD éducation se bat pour la suppression du système actuel d'évaluation basé sur l'inspection-notation, qui est par ailleurs totalement décrédibilisé aux yeux des collègues. Mais celui que projette le ministère pour le remplacer, basé sur l'instrumentalisation managériale de l'autoévaluation et l'entretien professionnel, est encore pire.

SUD éducation réaffirme que la logique de la carotte et du bâton est absurde. Outre qu'aucun-e inspecteur/trice, aucun-e chef-fe d'établissement ne peut évaluer « objectivement » le travail enseignant et la relation pédagogique, les travailleurs et les travailleuses ne doivent pas être classé-e-s et hiérarchisé-e-s.

SUD éducation revendique l'égalité salariale et des augmentations générales des salaires, une évaluation coopérative et purement formative déconnectée de l'évolution des rémunérations, la réduction du temps de service des enseignant-e-s devant élèves pour permettre la concertation des équipes et les échanges pédagogiques entre collègues.

SUD éducation appelle les personnels à refuser le chantage, à combattre cette réforme de l'évaluation et des carrières qui va accentuer les inégalités et renforcer le poids de la hiérarchie, à construire la mobilisation pour imposer des alternatives au management et au chacun-e pour soi.

SUD éducation est disponible, dans ce cadre, pour construire dans l'unité la mobilisation contre ce projet et pour des alternatives égalitaires et coopératives.