

Fribourg, le 1^{er} mai 2017

Prise de position du SSP sur l'avant-projet d'ordonnance relative à l'évaluation du personnel enseignant de la DICS

Après une lecture attentive du projet Enseval et suite à la consultation des enseignants, le **SSP-Groupe Enseignement** ainsi que **l'association des professeurs du conservatoire (APCF)** :

- **rejetent le projet en l'état**
- **demandent l'ouverture de nouvelles discussions avec tous les partenaires concernés, afin d'élaborer un nouveau projet**

Nous estimons que cet outil d'évaluation ne répondra pas aux buts et objectifs de l'article 2 de l'ordonnance (garantir et développer la qualité de l'enseignement, encourager et faciliter la collaboration, contribuer au développement professionnel et personnel des enseignants). Bien au contraire, une telle évaluation nuira à la qualité de l'enseignement et à la collaboration.

Si l'Etat veut réellement développer la qualité de l'enseignement, reconnaître le travail fourni et soutenir les enseignants, plutôt que de mettre en place Enseval il aurait déjà fallu ne pas faire de mesures d'économies dans l'éducation et donner les moyens nécessaires aux enseignants pour qu'ils puissent faire un travail de qualité.

Les principales raisons du rejet de ce projet sont les suivantes :

1. Surcharge de travail

La multiplicité des types d'entretien (art. 4, art. 5, art. 6 et art. 7) et leur périodicité (art.15) va instaurer une charge de travail importante chez les directions d'établissement (et leurs adjoints/proviseurs). Selon le rapport complémentaire, certaines directions d'établissement ont déjà relevé que les ressources seront insuffisantes pour mener à bien cette mission. Nous sommes également convaincus que non seulement les directions auront une charge de travail supplémentaire, mais qu'elles reporteront des tâches qu'elles ne pourront plus faire, sur les enseignants. La charge de travail qui incombe à ces derniers risque encore de s'alourdir, alors qu'elle est déjà conséquente.

- **Réduire le type d'entretien et leur fréquence.**

2. Contrôle, pression et mise en concurrence

Si l'évaluation est présentée comme un outil permettant d'émettre une critique constructive afin que l'employé puisse améliorer son travail, la pratique et les études nous montrent que cet instrument met les salariés sous pression, instaure une logique de contrôle et renforce la concurrence entre collègues. Autant d'éléments qui sont loin d'être au service de la qualité de l'enseignement et de la santé du personnel.

Par exemple, le projet prévoit de noter par un « A+ » (art.12) les enseignants qui « dépassent les exigences ». Cela présuppose que chacun doit constamment se surpasser pour répondre à l'injonction du culte de la performance. Répondre aux attentes du cahier des charges ne suffit plus, il faut en faire toujours plus (et mieux que les collègues) avec des moyens qui diminuent.

Avec ce système de notation, l'investissement des enseignants ne sera pas toujours reconnu puisque l'essentiel du travail effectué n'est ni visible, ni quantifiable. L'effet de l'évaluation ne sera pas d'encourager l'enseignant, mais pourra le dévaloriser au risque qu'il se désinvestisse. L'objectif de l'enseignant risque ainsi de ne plus être un travail pour les élèves (travail souvent peu visible et non mesurable), mais orienté afin d'obtenir une bonne note en privilégiant des activités et des comportements qui pourront être quantifiés et reconnus lors de l'évaluation. En poussant les individus à visibiliser leur travail dans le but de ne pas être sanctionnés par l'évaluation, c'est tout le travail fait "dans l'ombre" qui tendra à diminuer. Or, c'est principalement cette part du travail qui est garante de la qualité de l'enseignement.

De plus, sur les quatre niveaux proposés, deux sont insuffisants (B et C) donnant lieu à des mesures (art. 22 et 23) et une est une surévaluation (A+). Il y a donc un déséquilibre qui doit être corrigé.

Par ailleurs, évaluer les enseignants ainsi, laisse penser que leur employeur ne leur fait pas confiance et qu'il convient de mieux pouvoir les contrôler afin d'éliminer les éléments qui pourraient être qualifiés de perturbateurs. C'est ce que laisse sous-entendre le point 6 du rapport complémentaire : « *des conflits individuels verront peut-être le jour, mais qui pourront être réglés grâce à la procédure d'évaluation du personnel enseignant* ».

Dans ce contexte, comment les enseignants pourront-ils sincèrement et sereinement « porter un regard sur le fonctionnement de l'école » lors de l'entretien d'orientation, sachant qu'ils vont être évalués ensuite par un supérieur avec qui la confiance et l'entente ne règnent pas ? Pourront-ils réellement s'exprimer sans être jugés ? N'oublions pas que les entretiens peuvent être menés par des personnes qui sont également des collègues. Une réelle impartialité est dès lors impossible puisque dans certains cas, des tensions ou des amitiés existent.

La question des compétences de l'évaluateur se pose également. Ils seront certainement formés à l'évaluation, mais qui va contrôler que les évaluations se font correctement, dans le respect de l'enseignant et non dans une volonté de le contrôler et de le mettre sous pression ?

Enfin, selon le guide, les genres et formes des visites sont laissés à l'appréciation du supérieur hiérarchique. Elles peuvent ainsi être annoncées ou non. Travailler au quotidien en s'attendant à une visite de classe qui peut survenir à tout moment ajoute une pression inutile sur les enseignants.

- **Supprimer le système de notations (A+, A, B, C). Soit l'enseignant correspond aux attentes du cahier des charges, soit il ne correspond pas.**
- **Les visites de classe doivent toujours être annoncées.**

3. Evaluation des compétences personnelles et du comportement (art. 10 et 11)

L'entretien d'évaluation des prestations prévoit de noter les compétences personnelles et le comportement alors que ce sont des éléments purement subjectifs. Qu'est-ce que répondre aux exigences ou les dépasser ? Ne pas dire « non » à des tâches supplémentaires et ainsi montrer une bonne capacité d'adaptation et une meilleure résistance à la charge de travail ?

Et noter l'hygiène et la tenue vestimentaire est insensé ! Si une personne sent mauvais en permanence ou s'habille de façon contestable (du point de vue de l'évaluateur donc évaluée de manière subjective), nous espérons que l'évaluateur n'attendra pas 6 ans pour lui mettre un C, mais que le bon sens d'un simple échange permettra de régler ce problème.

Quant à la « loyauté », l'appréciation de ce critère dans l'évaluation laisse entrevoir des sanctions à l'égard d'enseignants qui, par exemple, seraient en désaccord avec le gouvernement (lors de mesures d'économies par exemple), avec la direction de leur établissement ou actifs syndicalement ou politiquement. Les enseignants pourront-ils réellement continuer à s'exprimer librement ?

De plus, juger les critères relatifs aux compétences du personnel lors de l'entretien renvoie à la responsabilité individuelle, en omettant les aspects structurels et organisationnels du travail. C'est le cas, par exemple, avec la « résistance à la charge de travail ». Est-ce l'enseignant qui ne sait pas gérer ou est-ce la charge qui est trop élevée ? La surcharge chez les enseignants est malheureusement une réalité qui doit être améliorée (en diminuant les effectifs par classe et la charge de travail administratif par ex.), mais qui ne doit pas être sanctionnée par une note. Le risque avec ce type de critères est d'avoir un RE/directeur qui évaluera sans tenir compte du contexte et qui proposera uniquement des mesures individuelles (coaching, formation sur la gestion des émotions, apprendre à s'organiser, etc.) qui seront inutiles si rien n'est amélioré au niveau structurel.

- ***Les compétences personnelles et le comportement n'ont pas à être jugés et notés.***
- ***Les mesures proposées ne doivent pas être uniquement des mesures individualisantes et simplistes. Les conditions de travail doivent également être améliorées.***

4. Interdiction d'être accompagné (art.19 et 25)

Le projet prévoit l'interdiction pour l'enseignant de se faire assister ou représenter, que ce soit dans les entretiens d'orientation et d'évaluation des prestations, mais également lors du réexamen en cas de contestation. Cette interdiction constitue une atteinte aux droits syndicaux. Aujourd'hui, la pratique permet, sous certaines conditions, la présence d'un représentant syndical lors de l'entretien d'évaluation. Le service du personnel et d'organisation (SPO) reconnaît d'ailleurs que cette présence peut favoriser un climat constructif.

Par ailleurs, en cas de réexamen, le nouvel entretien est conduit par le supérieur de l'auteur de la première qualification. Au primaire et au CO, ce sera donc l'inspecteur qui deviendra l'autorité de réexamen. Par contre, au secondaire supérieur, le directeur sera responsable du premier entretien et de son réexamen, ce qui est hautement problématique en cas de différends.

- ***Les enseignants qui le souhaitent doivent pouvoir se faire accompagner, que ce soit pour l'entretien d'évaluation des prestations ou en cas de réexamen.***
- ***Particulièrement au collège, les enseignants doivent pouvoir demander qu'une personne neutre (p.ex un médiateur) assiste à l'entretien.***

5. Fixation d'objectifs (art.8)

Enseval rend la fixation d'objectifs obligatoire et cela semble complètement artificiel et alibi. Ces objectifs peuvent ne pas correspondre aux besoins de l'enseignant et ils peuvent tout à fait être un moyen de donner des tâches supplémentaires. Par exemple, un directeur ne trouvant personne pour reprendre une maîtrise de classe, des suivis de travaux de maturité, une classe, la participation à une commission, etc. pourrait utiliser les objectifs pour faciliter l'organisation de son établissement.

Est-il également nécessaire d'imposer de nouveaux objectifs de manière systématique à tous les enseignants ?

- ***Un enseignant ayant passé son évaluation ne doit pas systématiquement se voir fixer et imposer de nouveaux objectifs.***
- ***Les objectifs doivent correspondre aux besoins de l'enseignant et non être au service de l'organisation de l'établissement.***

6. A quand un salaire au mérite ?

L'une des utilisations de l'évaluation, répandue dans le privé, permet d'instaurer des classements afin de rétribuer les plus méritants. Bien qu'Enseval ne fasse pas mention de salaire ou mérite (ou primes et récompenses), c'est le cas de Perséval. Comme en témoignent la motion des députés Kolly et Collaud¹ ou encore l'avis de l'ACSM lors de la pré-consultation sur Perséval, le trend actuel visant à appliquer aux services publics un management du privé nous fait craindre une volonté prochaine d'étendre le salaire au mérite à l'enseignement.

- ***Le SSP-Groupe Enseignement s'opposera à toute volonté d'instaurer un tel système de rémunération.***

Pour le SSP-Groupe Enseignement,

Virginie Burri

¹ Kolly N. & Collaud R., Modification totale de loi sur le personnel de l'Etat de Fribourg, motion transmise au CE le 15.02.17.