

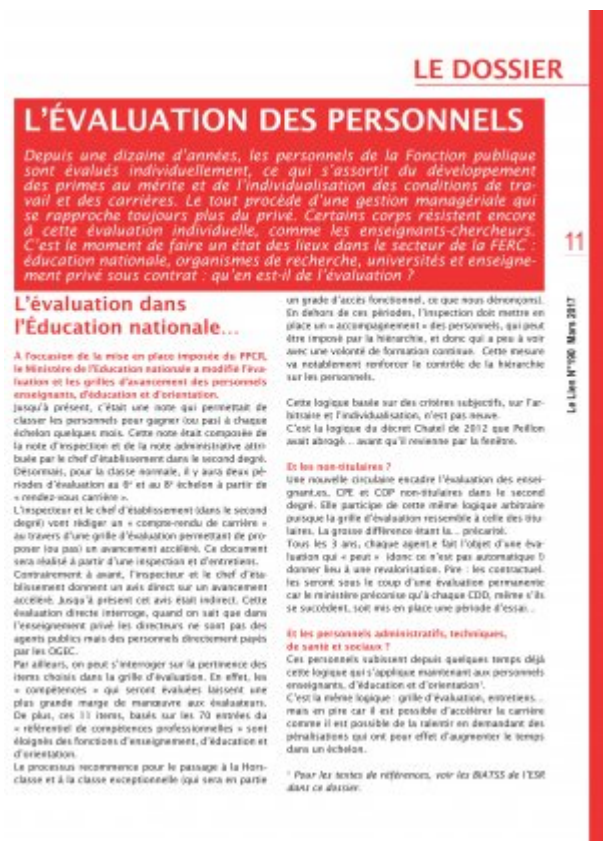


Dossier évaluation des personnels - Lien n°190

jeudi 16 mars 2017, par [Bariaud](#)

SOMMAIRE :

- [L'évaluation dans l'Éducation nationale...](#)
- [Dans l'enseignement supérieur](#)
- [Dans les organismes de recherche](#)
- [Dans l'enseignement privé sous contrat](#)



Depuis une dizaine d'années, les personnels de la Fonction publique sont évalués individuellement, ce qui s'assortit du développement des primes au mérite et de l'individualisation des conditions de travail et des carrières. Le tout procède d'une gestion managériale qui se rapproche toujours plus du privé. Certains corps résistent encore à cette évaluation individuelle, comme les enseignants-chercheurs. C'est le moment de faire un état des lieux dans le secteur de la FERC : éducation nationale, organismes de recherche, universités et enseignement privé sous contrat : qu'en est-il de l'évaluation ?

L'évaluation dans l'Éducation nationale...

À l'occasion de la mise en place imposée du PPCR, le Ministère de l'Éducation nationale a modifié l'évaluation et les grilles d'avancement des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation.

Jusqu'à présent, c'était une note qui permettait de classer les personnels pour gagner (ou pas) à chaque échelon quelques mois. Cette note était composée de la note d'inspection et de la note administrative attribuée par le chef d'établissement dans le second degré.

Désormais, pour la classe normale, il y aura deux périodes d'évaluation au 6e et au 8e échelon à partir de « rendez-vous carrière ».

L'inspecteur et le chef d'établissement (dans le second degré) vont rédiger un « compte-rendu de carrière » au travers d'une grille d'évaluation permettant de proposer (ou pas) un avancement accéléré. Ce document sera réalisé à partir d'une inspection et d'entretiens.

Contrairement à avant, l'inspecteur et le chef d'établissement donnent un avis direct sur un avancement accéléré. Jusqu'à présent cet avis était indirect. Cette évaluation directe interroge, quand on sait que dans l'enseignement privé les directeurs ne sont pas des agents publics mais des personnels directement payés par les OGEC.

Par ailleurs, on peut s'interroger sur la pertinence des items choisis dans la grille d'évaluation. En effet, les « compétences » qui seront évaluées laissent une plus grande marge de manœuvre aux évaluateurs. De plus, ces 11 items, basés sur les 70 entrées du « référentiel de compétences professionnelles » sont éloignés des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation.

Le processus recommence pour le passage à la Hors-classe et à la classe exceptionnelle (qui sera en partie un grade d'accès fonctionnel, ce que nous dénonçons).

En dehors de ces périodes, l'inspection doit mettre en place un « accompagnement » des personnels, qui peut être imposé par la hiérarchie, et donc qui a peu à voir avec une volonté de formation continue. Cette mesure va notablement renforcer le contrôle de la hiérarchie sur les personnels.

Cette logique basée sur des critères subjectifs, sur l'arbitraire et l'individualisation, n'est pas neuve. C'est la logique du décret Chatel de 2012 que Peillon avait abrogé... avant qu'il revienne par la fenêtre.

Et les non-titulaires ?

Une nouvelle circulaire encadre l'évaluation des enseignant.es, CPE et COP non-titulaires dans le second degré. Elle participe de cette même logique arbitraire puisque la grille d'évaluation ressemble à celle des titulaires. La grosse différence étant la... précarité.

Tous les 3 ans, chaque agent.e fait l'objet d'une évaluation qui « peut » (donc ce n'est pas automatique !) donner lieu à une revalorisation. Pire : les contractuel.les seront sous le coup d'une évaluation permanente car le ministère préconise qu'à chaque CDD, même s'ils se succèdent, soit mis en place une période d'essai...

Et les personnels administratifs, techniques, de santé et sociaux ?

Ces personnels subissent depuis quelques temps déjà cette logique qui s'applique maintenant aux personnels enseignants, d'éducation et d'orientation [1].

C'est la même logique : grille d'évaluation, entretiens... mais en pire car il est possible d'accélérer la carrière comme il est possible de la ralentir en demandant des pénalisations qui ont pour effet d'augmenter le temps dans un échelon

Dans l'enseignement supérieur

Universités : non à la subordination hiérarchique !

Les enseignants-chercheurs sont en lutte, depuis 2009, contre un projet visant à les soumettre à une évaluation individuelle systématique de nature non scientifique mais managériale. V. Péresse avait jeté la communauté universitaire dans la rue en 2009. Un moratoire s'en était suivi jusqu'à ce que G. Fioraso revienne à la charge en 2014, avec une version, en apparence édulcorée de cette évaluation, pudiquement renommée « suivi de carrière », mais qui reste un véritable contrôle.

Chaque enseignant-chercheur doit faire un rapport individuel tous les 5 ans, transmis au Conseil National des Universités. La section du CNU évalue le dossier et transmet ensuite son avis au chef d'établissement et à l'agent.

Le dispositif (introduit par V. Péresse et confirmé par G. Fioraso) s'articule avec la modulation du service d'enseignement, qui permet aux établissements de chercher à imposer des heures d'enseignement non rémunérées, et avec les primes au mérite (PEDR).

Si le « suivi de carrière » est présenté par la circulaire de 2015 comme un « outil RH » destiné à promouvoir « l'épanouissement professionnel » des personnels, il sera surtout un très bon outil managérial pour attribuer des primes et pour repérer ceux des collègues auxquels il faut proposer d'enseigner gratuitement. L'Université étranglée par l'autonomie, contrainte aux gels de postes, n'a plus les enveloppes nécessaires au maintien de ses cartes de formation. Augmenter le service d'enseignement des personnels serait une réponse de court-terme à ce problème, dégradant irrémédiablement la qualité du service d'enseignement supérieur et de recherche, en asphyxiant plus encore le temps de recherche qui permet aux universitaires de proposer un enseignement adossé à la recherche à toutes et tous, en tout point du territoire.

Renouvelé fin 2015, le CNU s'était prononcé contre le « suivi » de carrière par une majorité de ses sections. La Commission Permanente du CNU cède pourtant à la pression en juin 2016, face à la menace de dessaisir le CNU de cette procédure au profit d'une instance non élue (HCERES).

La CGT FERC SUP est à l'origine d'un vaste [appel](#), unitaire, récemment signé par des organisations aussi diverses que QSF, FO, SUD ou le SNESUP, à ce que les sections CNU s'engagent à ne pas siéger et à ne pas examiner les dossiers individuels déposés en réponse à l'injonction administrative.

En ce mois de février, on compte déjà 13 sections qui ont passé de telles motions. La contagion de l'insoumission est en route. Cette procédure ne se fera que si les enseignants-chercheurs l'exécutent. Il est temps qu'ils se rappellent à leur liberté fondamentale, gage de la qualité et de l'indépendance du service public d'enseignement supérieur et de recherche.

Les personnels BIATSS subissent également l'évaluation.

Le décret interministériel n° 2010-888 du 28 juillet 2010, l'arrêté du 18 mars 2013 et les circulaires relatives à « l'appréciation de la valeur professionnelle » et à « l'entretien professionnel » pour les agents administratifs et techniques de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche ont créé le cadre de leur évaluation et de leur subordination à la direction de l'établissement. C'est contradictoire avec le principe de l'organisation hiérarchique, garant du statut des fonctionnaires, de leurs droits et obligations et finalement de l'égalité d'accès des citoyens au service public.

Le nouveau régime indemnitaire du RIFSEEP met en place les conditions matérielles de ce qui est devenu une mise en compétition des travailleurs entre eux, en ajustant le montant des primes à des critères subjectifs, dont les conclusions de l'entretien annuel...

Ainsi, en quelques années, les conditions de l'individualisation et de l'isolement des agents se sont

déployées et menacent aujourd'hui directement nos garanties et nos capacités d'actions collectives.

[Retour haut de la page](#)

Dans les organismes de recherche

A l'INRA

L'évaluation à l'INRA est uniquement de type managérial, sans contre pouvoir ni élus comme cela se passe par exemple au CNRS. Pour les ITA, il existe un entretien annuel d'activité où l'agent est amené à juger son travail conjointement avec son « chef », ce que la CGT-INRA a vigoureusement dénoncé et combattu et combat encore. Il existe aussi des CEI (Commissions d'Évaluation des Ingénieurs), en théorie des évaluations de type « conseil », mais en pratique les dossiers CEI peuvent influencer sur les carrières et les promotions. Les chercheurs sont soumis (le mot est choisi à dessein) à des Commissions Scientifiques Spécialisées (CSS), lesquelles sont totalement aux mains de la hiérarchie de l'organisme et vis-à-vis desquelles la CGT-INRA est extrêmement critique, réclamant un contrôle a minima par la présence d'élus des CAP CR ou DR. Aujourd'hui la Direction puise selon son bon vouloir des « représentants » dans les conseils scientifiques de départements qui sont composés d'élus (par les seules catégories A) sur des listes « apolitiques & asyndicales » pour leur très grande majorité) ou de nommés...

La CGT-INRA a donc une position de principe contre l'évaluation, d'autant que nous partageons les analyses démontant ce phénomène de société quantifiant les activités humaines à des fins le plus souvent managériales (incidences sur les avancements, les primes et à plus forte raison, si le RIFSEEP passe, sur le salaire !) et nous sommes extrêmement réservés sur l'évaluation par les pairs, dogme de bien des EPST.

Nous considérons qu'évaluer, c'est comparer ! Comparer, c'est aboutir à dire que Paul est mieux que Pierre et surtout faire dire à Paul « je suis moins bien que Pierre » ou le plus souvent « je travaille mieux que lui », ce n'est pas la fonction du syndicat ! Nous dénonçons à la concurrence le fait d'être un moteur en général et dans la recherche en particulier ! Nous sommes pour faire ensemble, affronter ensemble, construire ensemble, ce qui nous paraît entrer en collision avec les principes mêmes qui sous-tendent l'évaluation.

Pour en savoir plus sur les positions de la CGT INRA :

- [tract évaluation ITA](#)
- [4 pages évaluation ITA](#)

Au SNTRS

L'enjeu de l'évaluation de la recherche par les pairs.

La découverte scientifique n'existe pas si elle n'a pas été évaluée, avant sa publication dans une revue, par un comité de lecture composé d'experts de la discipline (l'évaluation par les pairs).

En France, la recherche publique s'est structurée autour d'organismes nationaux qui ont conféré à la communauté scientifique une grande liberté dans l'élaboration des programmes de recherche grâce notamment à leurs instances scientifiques : Comité National au CNRS ou Commissions Scientifiques Spécialisées pour les autres organismes (INSERM...). Elles évaluent l'activité de recherche des laboratoires et des chercheurs. Les personnels Ingénieurs et Techniciens ne sont pas évalués par ces instances, ils sont soumis à une appréciation hiérarchique en préalable aux CAP de promotions.

L'évaluation scientifique des organismes de recherche est nationale et comparative. L'indépendance de ces instances à l'égard de la Direction, du pouvoir politique et des forces économiques est assurée par la présence importante de membres élus.

Le pouvoir politique cherche la maîtrise totale des orientations de recherche et pour cela vise à

marginaliser les instances scientifiques des organismes au profit de comités d'experts non élus tels l'AERES (devenue HCERES). L'objectif est d'asservir la recherche aux finalités des entreprises et de l'État, transformant les scientifiques en simples exécutants.

Il faut défendre le système d'évaluation par des instances scientifiques élues, garant d'une recherche libre, originale, cohérente sur le plan national.

Il est important de se souvenir qu'il y a toujours une évaluation des activités humaines, reste à savoir si nous revendiquons que cette évaluation soit positive, utile aux personnels et faite par eux sous leur contrôle, ou bien, si on laisse faire, qu'il n'y ait que l'évaluation sanction par la hiérarchie.

[Retour haut de la page](#)

Dans l'enseignement privé sous contrat

Dans l'Enseignement privé sous contrat, seul.es les enseignant.es sont directement rémunéré.es (et évalué.es) par les services du Rectorat.

À moins qu'il n'y ait externalisation, les personnels « non-enseignants » chargés de l'éducation (surveillant.es), de l'entretien, de la restauration, de l'administration, de l'aide aux enseignant.es (ATSEM, AVS)... sont salariés dans chaque établissement par une association de gestion. Ces associations - Loi 1901 - peuvent être des AEP dans l'enseignement laïque. Très majoritairement, il s'agit d'OGEC [2].

Et l'évaluation dans tout ça ?

C'est l'employeur associatif qui dispose de ce « droit ». Dans les faits, il est délégué aux chefs d'établissement et aux responsables hiérarchiques, eux-mêmes salarié.es de l'association. Depuis 2009, les salarié.es sont rémunérés en fonction d'une « fiche de classification », forme d'évaluation selon 5 critères (technicité, responsabilité, autonomie, communication, management) dont découle la rémunération en points. Cette fiche était initialement amenée à évoluer en fonction des formations, de l'implication... évaluées au long de la carrière.

Et concrètement ?

Et bien ... pas grand-chose. Entre 2009 et 2015, il a existé un EAAD [3] qui intégrait une évaluation. Elle consistait en un entretien du/de la salarié.e en tête-à-tête avec un.e responsable ; tous deux remplissant puis confrontant une même grille d'évaluation du travail. Deux remarques : cet entretien n'a souvent jamais été mis en place par « manque de formation des évaluateurs ». Lorsqu'il a eu lieu, il était assez mal vécu par la/le salarié.e qui redoutait une remise en cause-sanction de son travail et/ou en attendait une reconnaissance - financière - de sa valeur. En vain.

Et aujourd'hui ?

Un autre entretien existe : l'entretien d'activité. Il est non obligatoire et la grille d'évaluation type a disparu. Il est à parier que ce « rendez-vous » entre salarié.e et employeur va être peu utilisé. Plusieurs raisons : la mise en place obligatoire d'un autre entretien dit « professionnel » sur la formation va prévaloir. Surtout, l'entretien d'activité pourrait amener l'employeur à constater une « implication » du/de la salarié.e et donc l'amener à lui accorder les points d'indices supplémentaires prévus par la convention collective : un crève-cœur pour ce représentant de l'OGEC.

L'évaluation systématique a-t-elle complètement disparu pour autant ?

Non. Pour les précaires et les contrats aidés, un entretien d'évaluation de fin de contrat est toujours bien tenu. S'agit-il de proposer une amélioration du poste de travail, une dé-précarisation de l'emploi avec l'octroi d'un salaire décent à un.e salarié.e dont le travail est reconnu ? Non, cette évaluation est un entretien-sanction : il est le sésame ou au contraire le refus d'un renouvellement de contrat.

Oui. Lorsqu'il s'agit d'une démarche destinée à entendre le/la salarié.e et agir en conséquence (adaptation du poste de travail, formation, évolution de carrière et augmentation de salaire).

L'entretien professionnel ou l'évaluation individuelle comme outil managérial

Concernant les personnels des établissements publics ou privés sous contrat, la FERC CGT constate une grande variété de positions, notamment sur l'évaluation par les pairs dans la recherche, mais une constante demeure. Si nous défendons le principe fondamental que les agents se doivent de remplir leurs missions, contribuant ainsi au service public, nous considérons qu'il n'est pas possible de dissocier leur travail de l'environnement (moyens, conditions de travail, collectifs de travail, etc.) dans lequel on leur demande de l'accomplir.

Qu'il s'agisse de l'entretien individuel annuel, de l'évaluation individuelle ou du « suivi de carrière », une tendance lourde se dégage : un processus de subordination aux directions. Ceci est incompatible avec les principes du statut de la Fonction publique d'État. L'organisation hiérarchique du travail est fondée sur les différents degrés de responsabilité liés aux différents corps et grades.

L'évaluation individuelle, telle qu'elle est mise en place, s'assortit toujours d'objectifs à atteindre et d'une appréciation de la hiérarchie qui débouche sur l'attribution de primes ou de sanctions. C'est un type de management infantilisant, nocif et pathogène, issu du privé, qui ne convient pas à la réalisation sereine des missions du service public. La FERC CGT met donc en débat cette question de l'évaluation des personnels et de ses implications sur les personnels.

Notes

[1] Pour les textes de références, voir les BIATSS de l'ESR dans ce dossier.

[2] AEP : Association d'Éducation Populaire, OGE : Organisme de Gestion de l'Enseignement catholique. Ces organismes perçoivent - pour chaque élève - des subventions destinées à « couvrir les frais de fonctionnement » notamment « la masse salariale des personnels ». Les salarié.es sont donc indirectement rémunéré.es par la commune (1er degré), les conseils départementaux, régionaux et L'État (2nd degré).

[3] Entretien Annuel d'Activité et de Développement.