

Relevé de conclusions de la réunion de négociation préalable du 28 novembre 2011

Dans le cadre de la réglementation relative à la négociation préalable, le SE-UNSA a été reçu par le ministre, représenté par la directrice générale des ressources humaines du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative. Ce préavis concerne l'instauration d'un jour de carence pour les fonctionnaires ainsi que la réforme annoncée de l'évaluation et des déroulements de carrière.

La réunion s'est tenue au ministère de l'éducation nationale le lundi 28 novembre 2011, de 11h00 à 12h45.

Participent à la négociation :

Pour la direction générale des ressources humaines : Madame Josette Théophile, directrice générale des ressources humaines, Madame Mireille Emaer, sous-directrice des études de gestion prévisionnelle et statutaires (DGRH B-1), M. Bruno Dupont, adjoint à la sous-directrice, M. Marc Teissier, chef du bureau des études statutaires et réglementaires (DGRH B1-3).

Pour le SE-UNSA : M. Christian Chevalier, Madame Dominique Thoby, M. Joël Pehau et M. Guy Barbier.

1) L'instauration d'un jour de carence

SE-UNSA :

L'institution d'un jour de carence dégrade la situation matérielle des agents. Elle est instaurée sans aucune négociation avec les représentants des personnels et constitue un élément supplémentaire de perte de pouvoir d'achat.

DGRH :

L'instauration d'une journée de carence pour les fonctionnaires lors d'un arrêt maladie est une mesure concernant l'ensemble de la fonction publique, ne concernant pas spécifiquement le ministère de l'éducation nationale.

Cette mesure, déposée sous forme d'un amendement du gouvernement au budget 2012, n'a, pour l'instant, été voté que par l'assemblée nationale et est donc susceptible de modifications, voire de rejet dans le cadre du vote parlementaire.

Cette mesure aura pour conséquence la non indemnisation de la première journée d'arrêt maladie par la Sécurité sociale. Elle est envisagée dans un objectif d'équité avec le secteur privé.

2) La réforme de l'évaluation des enseignants

DGRH

Il ne s'agit en aucune manière de faire passer un projet en force mais plutôt d'un temps de discussion avec les organisations représentatives. Cette discussion peut également partir de propositions faites par les organisations syndicales.

L'assise de la réforme est le constat de la nécessité d'accompagner l'ensemble des personnels dans l'accomplissement de leurs missions. Or, celles-ci ont déjà évolué et sont appelées à évoluer dans l'avenir. Il s'agit principalement de la nécessité d'assurer la réussite de chaque élève, notamment par le biais de la réduction des inégalités. Cela passe par une prise en charge plus personnalisée, couplée à une extension du travail collectif.

Par ailleurs, les textes de la fonction publique invitent fortement à entrer dans une démarche d'évaluation professionnelle. C'est une action essentielle pour permettre une prise en compte individuelle des agents, au-delà de la simple gestion collective administrative classique. Le ministère l'a d'ailleurs mise en place pour les personnels d'encadrement et les personnels techniques et administratifs.

Toutes les organisations syndicales sont d'accord pour reconnaître que le dispositif actuel de notation n'est plus adapté et présente de surcroît un caractère infantilisant. Il ne prend pas en compte enfin la réalité de l'investissement et de l'action des agents.

La proposition consiste en un entretien tri-annuel mené par le supérieur hiérarchique. L'institution de cet entretien permettra de contribuer à :

- définir les missions des enseignants ;
- la mise en place d'initiatives de la part des enseignants ;
- maintenir un regard croisé avec les corps d'inspection (et plus particulièrement à l'occasion de la définition des critères et lors des moments clés de la vie professionnelle).

A ce dernier titre, le projet de réforme de la gouvernance conforte le rôle de l'inspection lors de la titularisation, de la validation de l'auto-évaluation et du passage de grade.

L'action de l'inspection se joint à celle des chefs d'établissement qui travaillent avec les enseignants au jour le jour.

Actuellement, l'approche de la gestion des personnels est éclatée entre les corps d'inspection, les chefs d'établissement et l'administration académique. La suppression de la notation et son remplacement par une appréciation de la qualité professionnelle des agents sera de nature à créer une approche globale de la personne qui passe nécessairement par la proximité.

Enfin, en supprimant la notation, il faut quand même maintenir un lien entre l'évaluation et l'avancement. Le choix technique a été de prendre deux supports juridiques distincts : modifier les statuts particuliers (décret) pour l'avancement et prendre un arrêté spécifique pour définir les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle des agents.

Les principes généraux concernant les modalités d'avancement reposent sur le maintien des trois rythmes actuels, mais avec des modalités techniques différentes. Une régulation est créée par le recteur qui décide et arbitre.

L'évaluation collective n'est pas encore traitée en raison d'absence de cadre de référence précis.

SE/UNSA

Les principes d'accompagnement des personnels et de mise en place d'une évaluation formative recueillent l'accord du SE/UNSA. Pour les autres propositions, l'organisation syndicale s'interroge tout d'abord sur les modalités d'organisation de la négociation qui ne semblent pas permettre une discussion sereine et fructueuse.

Le calendrier passé des rencontres n'a pas permis de découvrir la richesse des propositions de l'administration :

- 16/2/2011 : rencontre bilatérale sous la forme d'un échange informel avec le chargé de mission
- 6/6/2011 compte rendu de l'enquête interactive réalisée par un partenaire extérieur
- 4/7/2011 : envoi par la DGRH d'un document succinct d'une page sans aucune mention sur les déroulements de carrière.

Le SE-Unsa considère qu'il ne s'agit ni d'une discussion et encore moins d'une négociation digne de ce nom sur un sujet aussi complexe et difficile. Découvrir dans la presse un projet quasi bouclé n'est pas acceptable.

Le ministère aurait pu retenir la méthode qui a prévalu lors de la réforme du lycée. Nous étions alors dans le cadre d'une véritable négociation avec les partenaires sociaux. Il aurait été souhaitable de recevoir une lettre du ministre précisant le calendrier, la méthode et les interlocuteurs.

Si le dispositif actuel de notation n'est pas entièrement satisfaisant, il a l'avantage d'être protecteur et de permettre une reconnaissance de la valeur des agents, en dehors même de la promotion. Les défauts constatés (inégalité entre les filières...) ne sont pas dus à sa conception intrinsèque mais au manque d'inspecteurs et de régularité dans les visites d'inspection.

Certains points du projet sont à souligner :

- La dissociation de l'évaluation et de l'avancement est difficile et compliquée.
- L'appréciation de la valeur professionnelle est une compétence à acquérir de la part des évaluateurs et nécessitera d'importants efforts de formation, dans un contexte de baisse des moyens alloués.
- La place du supérieur hiérarchique telle que proposée n'est pas acceptable pour le SE-Unsa.
- Le dispositif d'avancement proposé ne constitue pas une avancée. Il est même régressif par rapport au système actuel. Il prend le contrepied de la revalorisation promise et attendue des personnels
- Le dispositif proposé de réduction d'ancienneté par le biais de mois peut entraîner des effets pervers en gestion. Ainsi un recteur pourra décider d'affecter une forte part de son quota aux débuts de carrière ou aux fins, en fonction de sa politique et de la pyramide des âges de son académie. Le SE-Unsa attend des contreparties financière dans le cadre d'une réelle négociation
- Enfin se pose le problème du classement de plusieurs milliers d'agents (les professeurs certifiés par exemple) avec uniquement les comptes-rendus d'entretien. Quels pourraient être les critères de sélection du recteur ? Quelle transparence ? quelle équité ?

DGRH :

Les rencontres ont été suspendues entre juillet et octobre pour ne pas perturber le bon déroulement des élections.

Le calendrier prévisionnel est le suivant :

- Finalisation des principes : fin d'année 2011
- CT : janvier 2012
- Étapes juridiques externes : fin du premier semestre 2012
- Mise en œuvre : septembre 2012

En réponse aux interrogations concernant la dissociation entre l'évaluation et l'avancement, cette dissociation est présente dans les textes (un décret et un arrêté), mais pas dans l'esprit.

Concernant le classement des appréciations, le dispositif pourrait s'appuyer sur une grille comportant au minimum quatre critères et cinq degrés d'appréciation d'atteinte.

Les enveloppes de mois calculées par les recteurs devront être consommées dans leur intégralité mais ne pourront faire l'objet de dépassements.

Enfin, le rôle du chef d'établissement comme supérieur hiérarchique relève de l'évidence. Aucune organisation ne peut fonctionner sans un encadrement de proximité.

UNSA :

Lors des discussions sur la mise en place de l'évaluation au sein de la fonction publique, les corps enseignants ont toujours été exclus des dispositifs en raison de leurs spécificités. Par ailleurs, l'UNSA s'interroge sur la raison obligeant à se limiter à quatre critères d'appréciation. Le référentiel de compétences du métier d'enseignant pourrait être une référence utile.

Le dispositif actuel de notation n'est pas idéal, mais le projet n'est pas acceptable en l'état.

En termes de communication, le terme « mérite » est très employé. Or celui-ci a une connotation négative auprès des enseignants.

Enfin, ceux-ci contestent aux chefs d'établissement leur capacité à évaluer les connaissances qu'ils ont de leur discipline ainsi que la didactique afférente.

DGRH :

Cet aspect est pris en compte par l'intervention de l'inspection exclusivement centrée sur la discipline lors des moments les plus importants de la vie professionnelle des enseignants : à l'occasion de la titularisation, au moment de la première validation de l'auto évaluation et à des étapes clés.

L'organisation syndicale s'interroge sur les modalités concrètes d'attribution des propositions de réduction d'ancienneté. Qui a la main ? Le supérieur hiérarchique ou le Recteur/IA

DGRH

Le nombre de mois sont calculés au niveau de l'académie. Ils sont attribués par le recteur qui s'assure de la cohérence d'ensemble. L'évaluation serait traduite dans une grille.

UNSA

La question du lieu de déroulement de l'entretien professionnel mérite d'être soulevée. Celui-ci peut avoir lieu dans la classe ou dans le bureau du chef d'établissement. L'évaluation professionnelle peut elle encore avoir du sens si l'on ne sait plus ce qui se passe dans la classe dans la relation « enseignant/élèves »

DGRH

Sur ce dernier point, tous les avis sont recevables. Cet aspect relève cependant plus de la circulaire d'application que de textes à nature réglementaires.

Au regard des éléments de réponse apportés qui ne correspondent pas à ses attentes, l'UNSA maintient son préavis de grève.

L'UNSA confirme cependant son intérêt pour une rénovation du système de notation des enseignants et se déclare ouvert pour travailler sur cette problématique.

Le secrétaire général du

SE-UNSA

Christian CHEVALIER

La directrice générale des ressources

humaines

Josette THEOPHILE