

Stage évaluation et hiérarchie

Bilan avril 2012



La lutte anti-hiérarchie est une constante des mouvements de lutte dans l'Éducation Nationale, au moins depuis 68. Ces mouvements anti-hiérarchiques sont constamment minoritaires, mais ils sont menés dans certaines périodes par des minorités très actives : c'est le cas notamment dans la période 75-90, le ministère Savary constituant une charnière.

Ces mouvements anti-hiérarchiques ne sont coupés, ni de la remise en question de l'école capitaliste et libérale, ni de la transformation des rapports entre élèves et enseignants, ou des mouvements pédagogiques. Au contraire, cette triple réflexion est centrale, et refuser les relations hiérarchiques, c'est aussi vouloir travailler autrement. Les mouvements anti-hiérarchiques apportent un élément de plus à la critique de l'École telle qu'elle est.

Dans ce stage, il ne sera abordé en principe que des questions hiérarchiques (en lien avec l' « évaluation »), dans le contexte des évolutions en cours, mais cela ne signifie pas que l'on se contente de ce seul champ de réflexion et de lutte, ni qu'on le sépare du reste. Si on relance aujourd'hui la réflexion anti-hiérarchique, c'est évidemment lié aux projets actuels du gouvernement.

Mais cette réflexion est constitutive du syndicalisme que l'on veut développer à SUD-Education, comme des pédagogies qui inspirent nos réflexions dans le cadre de « l'école que nous voulons ».

Sud Éducation a inscrit dans ses statuts cette dimension anti-hiérarchique, et sa commission anti-hiérarchie a publié une brochure qui sera réactualisée.

<http://www.sudeducation.org/Le-livre-noir-de-la-hierarchie.html>

<http://www.sudeducation.org/-Statuts-.html>

Au début du stage, les camarades présents ont exprimés leurs motivations. En vrac un principal autocrate, l'archaïsme de l'évaluation et la nécessité d'explorer des voies nouvelles, le projet de réforme actuel, l'expérience des « refuseux », le durcissement des rapports hiérarchiques et le passage à des procédures d'évaluation codées, la possibilité de contester les ordres, le rôle des CAP, la pression particulière sur les TZR et les non-titulaires.... En toile de fond est nettement apparue la perception d'un certain basculement actuellement, conséquence du changement générationnel et de la perte des valeurs anti-hiérarchiques issues de 68. Le durcissement des rapports hiérarchiques contribue à générer une souffrance accrue (des études récentes montrent que 30% de collègues pensent à changer de métier), et impose la nécessité de réintroduire du collectif dans nos métiers: réagir collectivement permet de résister plus efficacement, et aussi de mieux « tenir » face au stress.

Plan du stage :

1 État des lieux

2 Les résistances, les réactions possibles

3 Les alternatives

1 Hiérarchie et évaluation jusqu'à aujourd'hui : état des lieux

11 Un peu d'Histoire

C'est peu de dire que l'École en France a été dès l'origine située dans un système hiérarchique : des écoles des jésuites ou autres congrégations à la prise en main du système éducatif par l'État au début du XIX^{ème} siècle, l'obsession hiérarchique est présente. La lutte de l'État contre l'emprise religieuse sous-tend toute la séquence historique, mais dans ces deux « modèles » scolaires, le principe hiérarchique est une donnée centrale. C'est pourquoi les tendances politiques anti-autoritaires ont critiqué les deux modèles, clérical comme républicain. L'embryon du second degré public tel qu'il existe est finalisé sous Napoléon I^{er} (Lycées, Université) et la formation des enseignants à l'Université est monopole d'État (en 1806), et structurée de manière pyramidale :

- Université avec un « grand maître » nommé par l'empereur, assisté d'Inspecteurs généraux.
- Recteurs à la tête des académies, assistés d'Inspecteurs académiques.
- Provisaires ou Principaux chefs d'établissements.
- Surtout, l'État prend en charge la formation des enseignants, qu'il s'agit de plier à ses objectifs.

L'école primaire est prise en compte par l'État un peu plus tardivement, et c'est sous le ministère Guizot (1833) que celui-ci prend le contrôle de la formation des maîtres de ce qui deviendra le premier degré, avec la création des Écoles Normales.

Dans sa lettre aux directeurs de l'École Normale, en 1834, Guizot écrit : « rien de supplée dans un chef d'école à l'esprit d'ordre. La discipline inspire le goût et l'habitude de l'ordre, dont elle offre le spectacle; elle prépare les maîtres à maintenir à leur tour la subordination et la régularité parmi leurs élèves ; et c'est en raison de la vigueur ou du relâchement, de la discipline, que la jeunesse puise dans les écoles ou ce mépris de toute règle qui la rend plus tard rétive au frein des lois, ou cette déférence pour l'autorité légitime qui, dans un État libre, relève la dignité du citoyen... »

Où l'on voit la clairvoyance de Guizot : dès l'origine, il relie la nécessité de « subordination » des élèves comme futurs citoyens à la nécessaire discipline des enseignants. Enfin, en instaurant la pédagogie comme affaire d'État, ceux qui construisent l'école posent les bases du système autoritaire qui existe aujourd'hui.

12 Le devoir d'obéissance et la hiérarchie :

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006068812>

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006068830>

Décret n°84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'État

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00000324972&categorieLien=cid>

Parler de hiérarchie, c'est parler de l'état de subordination de tout salarié devant son employeur, état rappelé par toute la jurisprudence dans le cas des contrats privés.

Dans le cas du service public, il n'en est pas autrement : c'est le devoir d'obéissance, qui n'est pas réservé à l'armée ! Ce devoir d'obéissance est dû au supérieur hiérarchique direct comme au chef de service.

« En application des dispositions de l'article 28 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, tout agent public est sous les ordres de son supérieur hiérarchique direct et doit remplir la mission qui lui est confiée.

"Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

Il n'est dérogé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés" »

« Vous aurez certainement remarqué que deux conditions cumulatives sont à remplir (ordre illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public). Or, ce qui est illégal, c'est-à-dire, contraire à la réglementation en vigueur, n'est pas forcément de nature à compromettre gravement un intérêt public.

Ainsi, le fait d'obliger un fonctionnaire à exécuter une tâche qui n'est pas prévue dans son statut est certes illégal mais ne compromet pas gravement un intérêt public ; dans le principe, cet agent ne saurait se dispenser d'exécuter cet ordre. »

cf Laurent Piau, article dans « le café pédagogique »

http://www.cafepedagogique.net/lemensuel/laclasse/Pages/2009/99_obeissancehierarchique.aspx

Il existe donc tout un ensemble de conséquences prévues, en cas de désobéissance : le retrait sur salaire, mais aussi les sanctions disciplinaires

Premier groupe :

- l'avertissement ;
- le blâme.

Deuxième groupe :

- la radiation du tableau d'avancement ;
- l'abaissement d'échelon ;
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de quinze jours ;
- le déplacement d'office.

Troisième groupe :

- la rétrogradation ;
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois mois à deux ans.

Quatrième groupe :

- la mise à la retraite d'office ;
- la révocation.

Enfin, le recours aux juridictions administratives est plus qu'aléatoire, les juridictions administratives ayant pour objectifs, entre autres, de préserver l'autorité et les intérêts de l'administration, par définition garante de l'intérêt public...

Tout ceci est légal, mais n'est pas pour autant légitime : encore une fois, la lutte contre la hiérarchie est un vieux combat dans l'Éducation Nationale, et un des principes fondamentaux de SUD-EDUCATION. Et répétons-nous encore : c'est la résistance collective qui paye. Mais des cas récents (Erwan Redon, Roland Veuillet..) nous ont montré que lorsque l'administration tient un os, elle a parfois du mal à le lâcher.

On en reparlera.

Pour les enseignants, le **chef de service** est selon les cas, l'Inspecteur d'Académie (premier degré), ou le Recteur. C'est une hiérarchie lointaine. Mais les supérieurs hiérarchiques directs sont plus proches. Dans ce cadre, soumission à une simple (premier degré) ou double hiérarchie : les inspecteurs ou les chefs d'établissements, qui sont les supérieurs hiérarchiques directs, avec proposition de notation (sur 20 dans le premier degré, sur 40 + 60 dans le second degré sur 20 pour les CPE), mais notation par le chef de service, après avis de la CAP.

Pour les non-enseignants, tout dépend de l'employeur.

13 L'inspection

Décret n°2002-682 du 29 avril 2002 relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'État.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000409148>

Pas de texte législatif spécifique sur l'inspection, qui reste donc dans un grand flou, ce qui a permis tous les arbitrages.

Inspection/Inspecteur : on connaît surtout les inspecteurs par les inspections. L'inspecteur est soumis à l'autorité

de l'IA (premier degré), ou du Recteur (second degré).

L'inspection générale est instituée sous Napoléon, on l'a vu. L'inspection primaire est mise en place dans les années 1880.

L'inspection aboutit à un rapport d'inspection et à une note /60.

Le rapport d'inspection est joint au dossier.

Contester l'inspection : on en reparlera, mais c'est une lutte ancienne : venant des mouvements anti-autoritaires et libertaires évidemment, et dans les années de l'après 68, les critiques de la hiérarchie et de l'inspection sont fréquentes. A retenir pour le moment que le dernier conseil de discipline relatif à un refus d'inspection a lieu en 1979. A partir de 83, le refus d'inspection entraîne l'absence de note pédagogique, puis une baisse de note. Mais après la fin des années 80, les collectifs de lutte s'affaiblissent, et sont peu nombreux après 95.

L'inspection peut se faire en dehors de la présence de l'intéressé, avec le registre d'appel, le cahier de texte dans le second degré, le livret scolaire, et l'emploi du temps dans le premier. Avec l'ENT, ça devient encore plus facile. Le résultat d'un refus, c'est donc au pire une baisse de note (mais pas de zéro), et un avancement « à l'ancienneté ».

Parallèlement, c'est de l'intérieur même du corps que viennent les critiques, ou de personnes très éloignées de l'anti-hiérarchie. On peut se rappeler en souriant du pamphlet écrit par Bayrou en 1990 (la décennie des mal-appris », où il descend l'inspection comme la notation administrative).

Plus récemment, critiques virulentes d'un ancien inspecteur, Pierre Frackowiack (café pédagogique http://www.cafepedagogique.net/lexpresso/Pages/2010/02/Frackowiack_inspecteursEducNat.aspx)

Dans ce texte, une image catastrophée de l'inspection « avalant goulûment » toutes les réformes, ignorant le terrain et méprisés eux-mêmes par leurs supérieurs ». On pourrait adhérer à l'analyse, malheureusement écrite pour réformer le système avant la catastrophe annoncée... le passage du pouvoir du chef d'établissement.

14 L'administration, le chef d'établissement, le gestionnaire

Code de l'Éducation articles R-421-8 et suivants

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006071191>

Ici, on parle des EPLE. Le chef d'établissement est le supérieur hiérarchique « de contact », le N + 1 auquel échappent encore les enseignants du premier degré, qui dépendent de l'IEN (le cas des EPEP sera vu plus loin).

Pour les enseignants du second degré, actuellement proposition de notation sur 40, et sur 20 pour les CPE, avec pour le moment des critères parfaitement débiles : assiduité, ponctualité, rayonnement, autorité, efficacité pédagogique.

Pour les agents, c'est déjà plus raide, critères définis depuis 2004 mais la plupart des agents dépendent maintenant des collectivités territoriales. Le N + 1 est le gestionnaire, avec des critères variant du A (qualités d'encadrement, sens des relations humaines, ...) à C (sens du travail en commun, ponctualité, ...). Si les agents sont territorialisés, c'est la collectivité territoriale qui s'occupe des évaluations. et c'est le président du CG ou de Région qui a le pouvoir de notation (avec avis de la CAP). Cependant, le supérieur hiérarchique ne se prive pas d'envoyer des rapports, etc .., et ceux restés à l'État dépendent du Rectorat.

Comme on l'a vu, le supérieur hiérarchique a des pouvoirs importants, d'abord comme donneur d'ordre, mais aussi comme responsable de l'emploi du temps, comme interlocuteur privilégié des parents, etc.

Lui aussi peut alimenter le dossier.

Ce dossier est unique, au Rectorat (second degré) ou à l'IA pour les enseignants. On a un droit de consultation, et de photocopies, mais pas de retrait de pièces (sauf pièces explicitement interdites, sur lesquelles on peut attaquer). On peut ceci dit commenter les pièces par écrit.

15 L'influence des rapports hiérarchiques sur les conditions d'exercice, notamment d'enseignement

Loi n° 2005-380 du 23 avril 2005 d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006051572&dateTexte=20110808>

Inutile d'insister sur l'influence du chef d'établissement ou de l'IEN dans le fonctionnement ou le dysfonctionnement d'un établissement ou d'une école. Leur pouvoir est important, et influence grandement les conditions de travail.

Le cas des écoles est pour le moment un peu plus « démocratique » que celui des EPLE, puisque qu'il existe un « conseil des maîtres ». Bien que des inspecteurs interviennent dans les conseils d'écoles, ils n'y ont pas explicitement de pouvoir hiérarchique.

Les chefs d'établissement avaient déjà beaucoup de pouvoirs, ils ont à présent à leur disposition un « conseil pédagogique » qui leur donne aussi un pouvoir pédagogique. Définis par la loi Fillon n° 2005-380 du 23 avril 2005, appuyé alors par l'UNSA, complété en 2010 par un décret 2010-99 du 27 janvier 2010. Le conseil pédagogique est formé de membres nommés, il a des compétences importantes sur l'organisation des enseignements (sachant que celle-ci reste sous la responsabilité du chef d'établissement). Le CP a été dénoncé par SUD-EDUCATION, mais il faut dire sans beaucoup d'effets concrets.

Infantilisante par essence, la hiérarchie génère des rapports de soumission et de concurrence entre les collègues de la passivité etc ...

16 L'influence des rapports hiérarchique sur la carrière

Car il y a des influences directes : l'avancement et donc le salaire. Inutile d'insister ; la notation a un rôle évident, et le différentiel de salaire sur une vie peut être important.

Rappelons qu'un professeur de sport qui effectue toute sa carrière au grand choix atteint le 11ème échelon en 20 ans, celui qui fait sa carrière au petit choix atteint le 11ème échelon en 26 ans, celui qui fait sa carrière à l'ancienneté atteint le 11ème échelon en 30 ans.

Le collègue qui fait sa carrière au grand choix gagnera 107700 euros de plus (soit 700000 francs) que le collègue qui fait sa carrière à l'ancienneté. (Récupéré sur le site du SNEP 2004/2005)

2 Les résistances, d'hier à aujourd'hui

Les luttes contre la hiérarchie et la notation se sont plutôt concentrées contre l'inspection, et peu contre les chefs d'établissement. Il est possible que cela vienne du fait que la critique a toujours été plus virulente dans le premier degré que dans le second, comme le montre la lutte contre les « maîtres-directeurs ». Au niveau syndical, avant la scission de la FEN puis la création de SUD-EDUCATION, la lutte contre la hiérarchie est plutôt l'apanage du SGEN, surtout à partir de 1974, et jusqu'en 81-82. Ensuite, certains syndicats du SGEN seulement continuent sur ce terrain (celui de Paris, par exemple). A la FEN, la position de principe a toujours été de dénoncer les dérives de l'autorité, mais pas son principe. C'est encore la position de la FSU, et plus encore celle de l'UNSA. SUD-ÉDUCATION hérite des positions des radicaux du SGEN, ainsi que celle de l'Ecole Emancipée historique.

21 La lutte contre les « maîtres directeurs »

On commence par une lutte contre un statut virtuel, mais qui est un vrai serpent de mer et ressort depuis 25 ans.

C'est ainsi qu'en 1986, lorsque le gouvernement Chirac (première cohabitation) tente de mettre en place un statut pour les directeurs d'école (les « maîtres-directeurs », la résistance s'organise. Dès le début de l'année 1987, à Paris, des instits partent en grève reconductible, font la tournée des écoles, et déclenchent un mouvement d'ampleur, sans le soutien net des majorités syndicales. Le gouvernement résiste, le décret est signé, le mouvement s'étend début février (occupation du Sénat) avec le soutien des directions syndicales cette fois. Le projet n'est finalement enterré qu'avec le retour de la gauche. Le serpent de mer directorial ressortira presque 20 ans plus tard (2005) avec les EPEP, « à titre expérimental ». Mais on ne sait plus vraiment si l'objectif de création d'un EPEP est la mise en place d'une hiérarchie similaire à celle des EPLE, ou si ça n'en est plus que la conséquence. L'objectif serait dans ce cas surtout l'économie de moyen, version RGPP. Les péripéties continuent : en 2011, les sénateurs ont contesté l'expérimentation, en constatant que de fait, elle ne servait pas à grand chose. Si les principaux syndicats sont opposés aux EPEP, il n'empêche qu'il existe une tendance dans la profession qui soutient le projet de statut des directeurs : cette tendance agrège des directeurs proches du SNALC ou de l'UNSA, et peut-être d'autres. D'autre part, l'opposition actuelle aux EPLE se focalise plutôt contre les suppressions de postes qui pourraient en découler que contre la hiérarchie.

En attendant, la lutte contre les « maîtres-directeurs » de 1987 nous donne des pistes pour réfléchir aux stratégies possibles.

22 Les luttes contre l'inspection

Le « conseil des maîtres » apparaissant comme un système relativement démocratique, c'est contre l'inspection que les luttes anti-hiérarchie se sont focalisées.

Contester l'inspection donc, on en a déjà parlé: venant des mouvements libertaires évidemment, mais dans les années de l'après 68, les critiques de la hiérarchie et de l'inspection sont fréquentes, soit individuellement, soit en équipe à partir de 1979. En 1974, une motion de congrès du SGEN demande la suppression de l'inspection. A l'EE, c'est un principe. Avant 79, nombreuses sanctions avec même des demandes de radiations, et finalement déplacement d'office et rétrogradation. A l'époque, luttes menées autour du SGEN, de l'EE, avec présence active des libertaires. Avec le ministère Savary en 1981, les corps d'inspection sont plus ou moins mis à l'écart, mais font un retour en force sous Chevènement (1984). Des collectifs se fédèrent (à Paris en 1982). Collectif de refus de l'inspection et de la notation, qui devient collectif national anti-hiérarchie en 1986.

Mais dès la fin des années 80, les collectifs de lutte s'affaiblissent, et sont peu nombreux après 95, renaissant périodiquement cependant, autour des tendances anti-autoritaires de l'EE, du SGEN avant 95, du SDE ou des PAS après la scission de la FEN, puis de SUD-EDUCATION ou de la CNT. A noter qu'il s'agit toujours de tendances minoritaires, tendances qui ont tout de même réussi à fédérer une lutte victorieuse en 1987 contre les maîtres-directeurs, mais qui n'ont jamais connu un tel succès dans le second degré. SUD-EDUCATION considère pourtant ce terrain comme un axe de lutte, et sort un « livre noir de la hiérarchie » sous forme de brochure en 2009.

Rappel : en 1993 encore, le Conseil d'État considère que l'Inspection n'a pas de base juridique

D'un point de vue sanctions, dernier conseil de discipline en 79. A partir de 83, après beaucoup d'hésitations de Savary, le refus d'inspection entraîne l'absence de note pédagogique. La baisse de note a été ensuite appliquée, l'inspection pouvant se faire sur le cahier de texte, etc donc progression systématique « à l'ancienneté », mais pas de sanction.

Ces refus d'inspections n'ont pas fréquemment débouché sur de vraies luttes collectives, et on en est réduit aux conseils de base : en cas de refus d'inspection ne pas rester isolé, et dans tous les cas contester l'inspection, dès qu'il y a problème.

23 Les désobéisseurs

Pour mémoire : surtout dans le premier degré, ceux-ci réagissant contre certains aspects dangereux des mesures actuelles : contre base-élèves, les nouveaux programmes, les évaluations. Ces luttes soutenues par SUD-ÉDUCATION sont restées assez minoritaires, et isolées.

24 Les projets actuels : une situation nouvelle?

Ce ne sont évidemment que des projets, mais déjà bien en train. Pour le moment, la mobilisation a été assez faible. D'après les dernières informations:

« Entrée en vigueur du nouveau dispositif : rentrée 2012-2013

Pour les enseignants du second degré, l'entrée en vigueur du nouveau dispositif aura lieu par vagues, de façon progressive sur trois années (du 1er septembre 2012 au 31 août 2015). L'ensemble des agents relevant d'un corps et d'un grade donnés basculent simultanément dans le nouveau dispositif. Les professeurs des écoles basculeront en une seule vague, en 2013-2014, afin d'assurer la préparation nécessaire compte tenu du volume concerné.

Les promotions d'échelon continuent à s'effectuer selon les règles et modalités actuellement en vigueur, jusqu'au basculement effectif dans le nouveau dispositif.

Un plan d'action permettant l'accompagnement et la formation des personnels concernés par ce dispositif sera mis en œuvre dès 2012. »

Un projet de décret et d'arrêté correspondant diffusés le 15 novembre 2011 : c'est contre ceux-là qu'il y a eu « mobilisations », ce qui a eu pour résultat la diffusion d'un projet de dispositif d'appréciation des enseignants en février 2012. Ce projet prétend s'inscrire dans une perspective d'optimisation et de recherche de réussite de tous les élèves, le précédent dispositif présentant des évaluations trop espacées

Les critères d'évaluation sont définis par un arrêté du 12 mai 2010, également utilisé dans la sélection aux concours.

Il y a suppression de la notation, avec un avancement de base équivalent pour tous. Par exemple pour un certifié au 7ème échelon, on reste 3 ans et 6 mois. L'évaluation permet à l'autorité hiérarchique de proposer une réduction du temps de quelques mois (mais dans une enveloppe annuelle de 256 mois % agents). Après, régulation en CAP (en fait, système équivalent au reste de la FP)

Résumé du dispositif (dans l'arrêté) :

1. entretien d'évaluation tous les 3 ans, mené par le supérieur hiérarchique direct (chef d'établissement ou IEN) ou par délégation. Prévenu 8 jours à l'avance, et préparé par documents auto-évaluation.
2. entretien portant sur : analyse de l'auto-évaluation (et contestation par le chef possible) ; positionnement de l'agent par rapport aux critères d'évaluation ; construction avec le chef du projet, des besoins, etc ...
3. le chef apprécie son agent, en fonction de l'auto-évaluation et de la « manière de servir », dans un compte-rendu d'entretien ; celui-ci est complété de tous les documents nécessaires, comme l'auto-évaluation, un compte-rendu des échanges si l'agent le demande, et mentionne la réduction d'ancienneté
4. L'agent peut apposer des observations, demander une modification, etc ..., et saisir la CAP, celle-ci pouvant demander la révision à l'autorité hiérarchique

5. les réductions d'ancienneté sont présentées en CAP puis validées par le chef de service (Recteur, directeur académique, etc ..)

Les critères d'évaluation :

arrêté du 12 mai 2010

<http://www.education.gouv.fr/cid52614/menh1012598a.html>

Définis par l'arrêté du 12 mai 2010, il y en a 10 (sur 14 pages) : impossible de tout donner, retenons quelques morceaux choisis

1. Agir en fonctionnaire de l'Etat et de façon éthique et responsable
« se situer dans la hiérarchie »
2. Maîtriser la langue française pour enseigner et communiquer
« Dans son usage de la langue française, tant à l'écrit qu'à l'oral, le professeur doit être exemplaire, quelle que soit sa discipline. »
3. Maîtriser les disciplines et avoir une bonne culture générale
« Il connaît les composantes du socle commun de connaissances et de compétences » ..
4. Concevoir et mettre en œuvre son enseignement
5. Organiser le travail de la classe
6. Prendre en compte la diversité des élèves
7. Évaluer les élèves
8. Maîtriser les technologies de l'information et de la communication
9. Travailler en équipe et coopérer avec les parents et les partenaires de l'école
par exemple « — dans le domaine des partenariats éducatifs avec les services de l'Etat (culture, emploi, justice, police, environnement et développement durable, défense...) ; »
10. Se former et innover
« Le professeur fait preuve de curiosité intellectuelle et sait remettre son enseignement et ses méthodes en question. »

Dans le dernier projet d'arrêté, on retient quatre critères

- sait faire progresser chaque élève dans le respect des programmes et des politiques éducatives ;
- sait faire progresser les compétences dans la discipline ou les domaines d'apprentissage ;
- sait faire progresser le travail en équipe, les compétences interdisciplinaires et les projets de l'école ou de l'établissement ;
- sait faire progresser la qualité du climat scolaire en interne et en externe.

Le chef évalue l'agent pour chaque critère, « exceptionnel », « remarquable », « satisfaisant », « insuffisant ». la notation est donc supprimée, ainsi que les précédents critères (rayonnement, etc ...) mais l'infantilisation est la même, avec des appréciations suffisamment floues pour permettre l'arbitraire.

Ainsi, un enseignant faisant son boulot « normalement » pourra juste être évalué « satisfaisant » (c'est à dire niveau 2), puisque ce n'est pas « remarquable » (on ne remarque pas ce qui est normal), et encore moins « exceptionnel ».

Les inspecteurs:

Enfin, pour ceux qui s'inquiéteraient du sort des inspecteurs, notamment dans le second degré, ils restent

« Garants de l'expertise disciplinaire et didactique des enseignants ». Ils interviennent dans:

- la construction et la validation de la méthode d'auto-évaluation, ainsi que la vérification des compétences disciplinaires et didactiques ;
- la conduite d'évaluations collectives d'établissements – écoles, collèges, lycées – selon un cadre de référence cohérent ;
- la validation du résultat de l'auto-évaluation, systématique lors de la préparation du premier entretien d'appréciation. Cette validation intervient ensuite à la demande de l'enseignant concerné.

Les corps d'inspection interviennent dans les moments-clés du parcours de l'enseignant (titularisation, affectation en CPGE ou STS, avis pour les promotions de corps) ainsi que dans les situations d'insuffisance signalées.

Ils vont donc continuer à être déterminants dans les mesures disciplinaires qui existent déjà.

25 Et maintenant, si le projet gouvernemental est appliqué?

Les luttes antérieures nous donnent l'alternative :

- on peut réagir collectivement, et c'est le seul moyen pour gagner : la lutte de 1987 nous montre le chemin. Mais il y a eu des conditions particulières que l'on peut analyser : un projet gouvernemental précis et clair, mais qui choque une majorité de collègues ; un noyau déterminé de militantEs, qui parviennent à convaincre de nombreux collègues qui se lancent dans des actions efficaces et innovantes, c'est-à-dire qu'elles entraînent un nombre grandissant de collègues parce qu'elles paraissent légitimes; enfin, des « directions syndicales » qui basculent et entrent dans le mouvement
- A l'inverse, les luttes contre l'inspection n'ont pas su fédérer les collègues ; Ni dans le premier, ni dans le second degré, les refus d'inspection n'ont été massifs. Les syndicats sont d'ailleurs divisés sur la question, et les majoritaires (la FSU et l'UNSA) n'ont jamais été très critiques depuis 20 ans. Le SGEN a même l'air de considérer l'inspection comme un facteur d'innovation possible. L'engagement individuel dans le refus est libérateur sur le plan personnel, mais encore faut-il ne pas rester isolé.
- En conséquence, le projet gouvernemental risque d'avoir de beaux jours devant lui. En apparence, l'unité syndicale s'est faite contre le projet du gouvernement, mais la base a peu suivi (et on voit là que les étapes ont été inversées de 1987). Les critiques contre l'absurdité de la notation et de l'inspection ont été récupérées, pour déboucher sur un projet alignant l'Éducation Nationale sur le reste de la fonction publique, ce qui n'apparaît pas à première vue comme particulièrement choquant, dans un contexte où l'anti-hiérarchie est peu porteuse. Il y a eu peu de résistance à la mise en place progressive du puzzle : les critères d'évaluation ont été publiés en 2010, à ce moment comme programme de concours. Il est à craindre que les syndicats majoritaires continueront de négocier à la marge, mais sans remise en cause du fond, et qu'au mieux, ils seront « pour le retrait des décret Chatel » et c'est tout. Cependant, les collègues du second degré sont inquiets des pouvoirs accrus que concentre à présent le chef d'établissement (chef d'établissement, pouvoir unique d'évaluation, préside le CA et le conseil pédagogique, et devient progressivement recruteur), et ceux du premier degré feraient bien de s'en inquiéter.
- Il faut donc développer la réflexion anti-hiérarchique (voir le chapitre suivant). En attendant, on risque d'en être réduit à ce qu'a été la résistance à l'arbitraire depuis des décennies, et la lutte contre l'avancement au mérite, avec des revendications claires : l'avancement le plus rapide pour tous, et des moyens classiques : résister collectivement . Ne pas hésiter à demander l'organisation de HMI (heures mensuelles d'information) par les syndicats (un seul suffit), à inciter les collègues à s'y rendre (syndiqué ou non) : une heure par mois dans le second degré, deux demies-journées par an pour le premier. Le réflexe anti-hiérarchique est parfois difficile à faire passer, mais il est facile de comprendre que les nouvelles conditions de travail et d'évaluation engendrent plus de souffrance.

3 Un projet alternatif comme objectif de lutte ?

Les projets alternatifs d'école sont inséparables des mouvements pédagogiques alternatifs (pédagogie institutionnelle, libertaire, Freinet, ...). Ils se sont donc plutôt intéressés aux structurations démocratiques et anti-autoritaires centrées sur les élèves, structures pensées comme parties intégrantes de l'éducation (pour aller vite).

On peut cependant relever quelques exemples pour préciser ce qu'il est possible d'envisager dans le cadre de la lutte contre la hiérarchie.

31 Un rappel : le premier degré

Dans le premier degré, l'absence de direction d'école avec pouvoir hiérarchique et l'existence du conseil des maîtres est une survivance d'époques plus démocratiques qui mérite d'être relevé. (Décret no 90-788 du 6 septembre 1990)

32 L'Espagne

Il n'y a pas d'inspections individuelle, uniquement des inspections d'établissement. Dans ceux-ci, les assemblées de professeurs décident des choix pédagogiques et des répartissent les budgets.

Le conseil de direction rassemble des enseignants (majoritaires), des agents, des élèves et des parents
Le chef d'établissement, l'adjoint et le l'intendant sont élus pour 2 ans parmi les enseignants. Ils ont une décharge partielle.

Ce système montre qu'un autre fonctionnement est possible et généralisable. Il n'est bien sûr pas parfait : fonctionnement possible est coteries, absence de syndicalisme de lutte et de contre-pouvoir.

33 Les établissements alternatifs en France

Il en existe quelques uns en France, issus de l'ouverture politique de 1981 (Savary) : collège-Lycée expérimental de Caen, Lycée autogéré de St Nazaire, Lycée autogéré de Paris. Il y a eu un projet à StBrieuc qui n'a pas abouti. On peut uniquement prendre ce dernier comme exemple.

Un exemple : l'organisation du LAP (issu de leur site)

« L'organisation du LAP est en quelque sorte scindée en deux parties.

L'une d'elle correspond à l'acquisition « classique » des savoirs, on l'appelle structure pédagogique »....

« L'autre partie correspond à l'organisation politique - au sens large - on l'appelle structure de gestion, et on l'espère tout aussi pédagogique que la première. » (on retrouve la problématique pédagogique évoquée)

Au tout début du lycée, l'organisation « politique » et de « gestion » se présente de la manière suivante :

- ▶ Une **assemblée générale**, souveraine ;
- ▶ Un ensemble de **commissions** pour effectuer les tâches nécessaires au bon fonctionnement du lycée ;
- ▶ Une **réunion d'équipe** enseignante.

Les réunions en assemblée générale semblent rapidement trop lourdes et on la scinde en dix « groupes de références », par tirage au sort vite « arrangé » pour éviter que certains groupes concentrent les profs.

Ces groupes de base (nom actuel) existent encore.

Formée de commissions et d'instances diverses, la structure manifeste l'originalité du L.A.P. L'équipe éducative se réunit une fois par semaine. Le collectif se réunit soit en assemblée générale (A.G.), soit en groupes de base (G.B.). Les G.B. forment une partition de l'ensemble en huit groupes qui se réunissent une fois par semaine, 1 h 30 environ.

Les Groupes de Base (GB)

Au nombre de huit, ils sont constitués de trois professeurs et d'une trentaine d'élèves. Les membres de l'équipe sont associés par tirage au sort « régulé » et se retrouvent avec les élèves dont ils sont les tuteurs. Tout membre du lycée est obligatoirement membre d'un Groupe de Base.

Les élèves désignent au sein de leur GB deux délégués à la Réunion Générale de Gestion (R.G.G.), renouvelés à chaque séquence. Chaque délégué est responsable devant son GB. Les délégués enseignants sont élus en réunion d'équipe.

Le GB est un lieu de discussion et d'échanges qui organise ses débats de façon autonome.

Les GB, après information et discussion, votent le budget, les modalités d'inscription de nouveaux élèves et plus généralement toute proposition soumise au vote, à l'exclusion des domaines réservés à l'équipe enseignante. Tout membre ou tout groupe constitué du lycée peut proposer à la R.G.G. un débat et un vote sur toute question jugée utile.

La R.G.G. organise les votes en GB, collecte les résultats et les publie. Une décision est prise à la majorité simple. Une personne égale une voix. Le quorum requis est de 45 % des électeurs inscrits. Toute décision prise en dehors de cette procédure peut être contestée après réexamen par la R.G.G., les GB jugent alors en dernière instance.

Chaque GB prend en charge le ménage d'une partie du LAP.

Les commissions

Les commissions sont mixtes, composées de professeurs et d'élèves. Elles se réunissent deux heures, une fois par semaine. Elles sont plus particulièrement chargées des aspects « techniques » du fonctionnement: administration, budget, etc ...qui sont permanente, et justice qui est ponctuelle

La Réunion Générale de Gestion

La Réunion Générale de Gestion est constituée de deux représentants élèves élus au sein de chaque groupe de base et de deux délégués élus de l'équipe éducative, soit 18 personnes (16 élèves et 2 enseignants).

Elle se renouvelle à chaque séquence (quatre à cinq fois par an) et se réunit deux heures, une fois par semaine, le jeudi pendant les commissions.

Elle centralise les informations transmises par les Groupes de Base, les Commissions et la Réunion d'équipe. Elle est chargée de redistribuer les informations dans les diverses instances et d'organiser les votes.

La Réunion Générale de Gestion a une fonction de régulation et de coordination

Constituée de délégués des GB, elle organise les votes en Groupes de Base, collecte les résultats, convoque les assemblées, etc. Elle a pour mission d'informer le lycée des débats en cours et des éventuelles prises de décision, mais n'a pas elle-même de pouvoir de décision

L'Assemblée Générale

L'Assemblée Générale est constituée par l'ensemble des membres du lycée. Les sujets abordés en Assemblée Générale sont variés : présentation des projets, des U.V. thématiques, des stages, modifications à apporter à l'organisation pédagogique ou administrative, modalités d'inscriptions des nouveaux élèves...

L'un des principaux avantages de cette forme de réunion réside dans la mise en commun des informations et des explications. La taille du groupe impose de privilégier les contenus. Chaque personne s'engage devant la collectivité lorsqu'elle prend la parole. Aucune décision n'est prise en Assemblée Générale. Le groupe de base devient une circonscription où l'on peut voter et un lieu de débat sur des questions abordées par l'ensemble du lycée.

Les enseignants sont recrutés par cooptation

L'emploi du temps hebdomadaire pour un enseignant est le suivant :

- ▶ 12 heures d'enseignement formation.
- ▶ 3 ou 4h de projet.
- ▶ 2 heures de gestion dont l'animation d'une Commission.
- ▶ 2 heures de Groupe de Base.
- ▶ 2 heures de réunion d'équipe.

- ▶ 1 heure de tutorat.
- ▶ 2 ou 3 heures : atelier, concertation, permanences.

ce qui donne un total de 25 heures.

L'expérience des établissements alternatifs a demandé un gros engagement, avec naturellement une résistance administrative lors des retour de bâton politiques (pas seulement la droite, voir Chevènement en 84), et au final une indifférence depuis 30 ans. Ces établissements accueillent des élèves volontaires, étant souvent en rupture avec les fonctionnements traditionnels. Les enseignants sont évidemment des militantEs.

L'intérêt de ces établissements est qu'ils combinent alternative pédagogique et alternative institutionnelle. Si toute alternative pédagogique peut être récupérée par l'institution hiérarchique, il n'en est pas de même de la suppression de la hiérarchie, justement.

34 Et que propose-t-on ?

Grâce aux exemple de l'Espagne et des établissements alternatifs, on peut voir qu'on peut facilement renoncer aux « niveaux superflus : on peut fonctionner sans chef d'établissement ni inspections individuelles.

On peut distinguer les tâches administrative et d'animation du rapport hiérarchique sans problème. Le fonctionnement de l'établissement devient dans ce cas démocratique, avec ajustement aux besoins spécifiques de l'Éducation : un cadre national, une ouverture aux parents, etc ..

La remise en cause de l'inspection, y compris par les « refuseux » radicaux, n'a jamais signifié la fermeture de l'enseignant dans sa classe, ou le refus de l'évaluation : c'est plutôt le contraire, l'enseignant inspecté tous les 3 ou 5 ans n'est absolument pas évalué. Il ne le sera pas plus objectivement par le chef d'établissement. Le mouvement de refus de l'inspection allait de pair avec la volonté de « travailler autrement », le refus de l'autoritarisme est aussi le refus de l'archaïsme et de l'isolement de l'enseignant dans sa classe.

Le débat est ouvert.....mais il est certain qu'un autre fonctionnement, sans hiérarchie, permettant des moments d'échanges institués réguliers, aboutissant à des prises de décisions, permettrait de mieux vivre la tension de nos métiers.

Pour finir deux contributions récentes de Sud-Éducation au débat :

La conclusion de la brochure « le livre noir de la hiérarchie »

« Des pistes...

1. Au niveau de la gestion des établissements : ceux-ci peuvent fonctionner sans chef d'établissement. C'est le cas des écoles primaires jusqu'à aujourd'hui, et nous lutterons encore demain pour qu'il en soit ainsi. Ce n'est pas le cas du secondaire, où les établissements sont dominés par des « patrons » qui se comportent comme des chefs de PME. Mais les tâches administratives supposent des moyens humains et des ressources matérielles. Nous demandons que la responsabilité du suivi des activités de l'établissement (emplois du temps, cantine....) soit confiée à un collectif d'animation à partir d'un certain seuil d'effectifs, assisté d'un gestionnaire. Les élus doivent avoir une décharge de service correspondant à un certain nombre d'heures nécessaires à l'exécution de leur tâche mais continuent d'exercer leur profession. Ils ne doivent pas se professionnaliser : ils restent des enseignants, c'est pourquoi la responsabilité doit être tournante.

2. Les décisions ne leur appartiennent pas, mais reviennent à l'Assemblée des travailleurs de l'établissement. Si un problème de répartition du travail se pose, il doit être résolu à ce niveau. Les difficultés d'un collègue sont celles de toute l'équipe. Celle-ci ne le dénonce pas, ne le culpabilise pas mais se solidarise avec lui pour résoudre collectivement ses difficultés qui peuvent être celles de chacun.

3. Au niveau pédagogique, nous substituons au contrôle épisodique, partiel et subjectif de l'inspecteur, l'évaluation de l'équipe par elle-même, avec la sollicitation d'opinions franches exprimées fraternellement.

... des objectifs

1. La suppression des notes administratives et pédagogiques

...et de toute notion de « mérite », celui-ci n'étant pas constituée d'un investissement qualitatif et quantitatif mais le plus souvent de courbures d'échine, de soumission et de conformisme.

2. La suppression des niveaux superflus. Certaines fonctions de chefs d'établissement ou d'inspecteurs doivent disparaître.
3. La substitution de tâches d'animation au rôle de direction.
4. Une seule grille d'avancement pour tous : la plus rapide !
5. Ni hors classe, ni avancement au mérite

La contribution de SUD Éducation pour le Congrès International de Dresde sur la Désobéissance (du 27 au 29 janvier 2012) Sud Education

<http://www.sudeducation.org/Un-syndicalisme-de-desobeissances.html>

« SUD Éducation est un syndicat qui lutte en faveur de l'autogestion et tente de la mettre en pratique. Il veut un fonctionnement antihiérarchique dans le domaine de l'éducation mais aussi dans les entreprises, les services publics et la société en général.

Sur un même lieu, chacun-e peut et doit participer à la prise de décision ainsi qu'aux responsabilités qui font qu'il ou elle s'engage pour le bien de toutes et tous. Cette prise de responsabilité de toutes et tous est indispensable pour une transformation coopérative de l'école. Le syndicat SUD Éducation lutte contre les réformes qui visent à augmenter le pouvoir des chefs, comme c'est le cas en ce moment avec la réforme du projet d'évaluation des enseignants. Il tente d'impulser une grève et les actions les plus fortes possibles pour obliger le gouvernement à abandonner ces nouveaux textes qui introduisent les méthodes managériales des entreprises privées dans le système public d'éducation.

Il ne combat pas pour préserver l'école telle qu'elle est mais veut la transformer. Le syndicat analyse le système éducation français actuel comme un système qui produit la caporalisation, infantilise les enseignant-e-s et les autres personnels. Cette organisation pyramidale dépossède les personnels de leur métier.

Dans nos écoles les syndicalistes sont attentifs à faire respecter le pouvoir décisionnel du conseil des maîtres, à développer le travail d'équipe, le partage de l'information, etc. La collégialité, l'horizontalité, l'égalité des personnels sont mises en avant, revendiquées et pratiquées dans la mesure du possible.

La Fédération lutte contre toutes les créations de hiérarchies intermédiaires, de fonctions, de petits chefs. Elle combat tout ce qui divise les personnels et les met en concurrence : le recours à la rémunération aux primes et aux heures supplémentaires, aux contrats précaires, etc. Elle revendique l'égalité entre tous les personnels, par la création d'un corps unique de la maternelle à l'université. Elle souhaite que tous les personnels puissent discuter en toute égalité, de manière solidaire, des décisions qui les concernent. Elle se prononce pour l'égalité des salaires et des statuts, contre la hiérarchie, en faveur d'une direction collégiale ou coopérative des écoles.

La collégialité a en effet des conséquences pédagogiquement positives en ce qu'elle permet la fluidité des échanges, le travail d'équipe, la responsabilisation de tous les membres de la communauté éducative, la concertation, la cohérence des pratiques, la formation réciproque, la recherche. Elle implique des revendications spécifiques en terme de temps de concertation, de décharges, d'indemnité et de formation. Concrètement le syndicat apporte son soutien à toutes les équipes et tous les collectifs qui vont en ce sens. Il tente de faire vivre ce fonctionnement collégial dans la mesure de ses moyens. Il utilise ses moyens de communication (journal, sites internet, etc.) pour faire connaître ces pratiques et les mettre en débat avec les collègues travailleurs-euses de l'éducation.

Il lutte contre l'autonomie des établissements scolaires qui vise à les privatiser, à les mettre en concurrence. Le syndicat veut se réapproprier la notion d'autonomie dans un sens collégial et démocratique et tente de l'inclure dans ses fonctionnements syndicaux. Sa commission exécutive est composée de plusieurs co-secrétaires fédéraux et pas d'un seul secrétaire général par exemple. De plus, il se déclare en faveur de toutes les pédagogies qui favorisent la coopération, l'entraide, l'égalité et la liberté plutôt que la mise en concurrence, la hiérarchie, le « respect » de l'autorité. Il valorise les pédagogies d'entraide et d'émancipation. Il organise des stages, s'est doté d'une commission, rencontre des acteurs pédagogiques pour faire avancer ces questions.

Il considère que les questions des personnels salariés et des élèves se rejoignent. Il refuse la notation, l'arbitraire, la hiérarchie tant pour les travailleurs que pour les élèves.

Le syndicat s'est doté d'une commission anti-hiérarchie pour réfléchir à ces questions. Il a produit une brochure et organise un colloque.

Il se dote aussi d'outils pratiques et juridiques pour lutter contre le harcèlement et la souffrance produite par la hiérarchie. Il est convaincu que c'est le rapport de force collectif qui produit des avancées sur ce terrain plutôt que la négociation voire la connivence avec les chefs. Il lutte aussi contre l'intrusion d'institutions autoritaires dans les écoles comme

l'armée, la police.

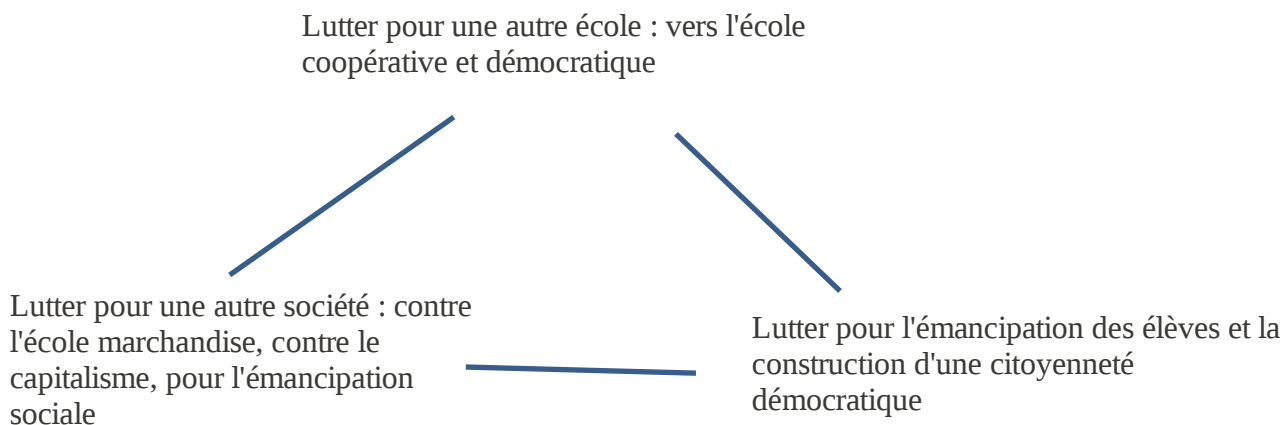
Enfin il a été partie prenante d'un mouvement de désobéissance dans l'éducation nationale en France. Des enseignants, surtout du premier degré (avec des enfants de 3 à 12 ans) ont refusé de mettre en place des réformes :

- ▶ ils n'ont pas fait l'aide individualisée qui vise à remplacer le cours en groupe-classe par une séance construite sur le modèle du coaching avec un petit groupe d'enfants en difficulté ;
- ▶ ils n'ont pas appliqué les nouveaux programmes qui remettent au goût du jour le cours magistral, le bourrage de crâne, en niant tous les acquis des recherches des sciences de l'éducation ;
- ▶ ils n'ont pas saisi les élèves dans un fichier informatique liberticide : Base Élève.

Les désobéissants ont analysé ces ordres de l'État comme remettant en cause les missions de l'enseignant et de l'école. Ils ont décidé de ne pas obéir à ces injonctions. Ils ont beaucoup été sanctionnés et ont vu le syndicat intervenir par tous les moyens pour soutenir les personnels : organisation de grèves, de rassemblements, aide juridique etc.

Bref contre l'école néolibérale et capitaliste SUD Éducation oppose la résistance, la désobéissance et travaille à mettre en œuvre une grève générale interprofessionnelle, internationale — au moins européenne — pour changer de société. »

On peut ainsi conclure par notre « triangle des lutte » : finalement on reprend l'idée de Guizot, mais on détourne ses finalités



Rendez-vous d'étape à la foire à l'autogestion du 23-24 juin 2012 à Montreuil (93)

Bibliographie succincte

- *Alain Bihr : entre bourgeoisie et prolétariat, l'encadrement capitaliste (l'harmattan, 1989)*
- www.abasleschefs.org
- *Le livre noir de la hiérarchie (Sud-Education)*
- *Pour une alternative éducative (brochure bilan du forum international pour une alternative éducative, 1988)*
- *Histoire des Institutions scolaires (Claude Lelièvre, 1990)*
- <http://www.foire-autogestion.org/>
- *Lycée autogéré de Paris : http://www.l-a-p.org/*
- *Sud Education http://www.sudeducation.org/Un-syndicalisme-de-desobeissances.html*