**Soutien, développement des compétences professionnelles et évaluation**

C’est incontestablement un des dossiers qui génère le plus de débats et de passion. A juste titre, puisque l’avis n°3 du Pacte d’excellence prévoit un mécanisme d’évaluation des personnels de l’enseignement. De nombreuses réunions ont eu lieu sur ce sujet. Nous en avons fait régulièrement écho. Le texte est aujourd’hui déposé par le Gouvernement sous forme d’avant-projet de décret. Que contient-il exactement et quelle en sera la portée ?

Arrêtons nous d’abord sur son intitulé. Il s’agit d’un avant-projet de décret relatif au SOUTIEN, au DEVELOPPEMENT des compétences professionnelles et à l’EVALUATION des personnels de l’enseignement. Il concerne l’ensemble des personnels de l’enseignement obligatoire, toutes fonctions confondues (en ce compris les fonctions de sélection et de promotion) et inclut l’enseignement de Promotion sociale et l’ESAHR.

Cet avant-projet de décret prévoit un «mécanisme» composé de deux étapes distinctes. Examinons chacune d’elles.

**ETAPE 1 :   
SOUTIEN et DEVELOPPEMENT   
des compétences professionnelles**

Cette première étape est de la responsabilité des directions (ou du PO pour ce qui concerne les directions). Elle consiste en un entretien de développement professionnel qui devrait avoir lieu idéalement chaque année, et a minima tous les trois ans. C’est à la direction qu’il reviendra de mener ces entretiens, avec possibilité de délégation à un enseignant expérimenté dont la mission sera d’accompagner le mécanisme en soutenant, aidant et accompagnant le membre du personnel dans sa réflexion. Ce délégué n’aura aucune compétence décisionnelle. Son rôle n’entrainera aucune contrainte ou conséquence négative pour le membre du personnel. L’entretien de développement professionnel sera obligatoire pour les membres du personnel engagés dès le 1er septembre 2024 pour au moins neuf mois. Il sera également obligatoire pour les directions et les enseignants expérimentés dont question ci-avant. Il s’agit d’un dialogue ouvert au sujet des pratiques, des éventuelles difficultés rencontrées, des besoins de formations… L’entretien débouche sur un plan de développement de compétences professionnelles (PDCP) : contrat entre le membre du personnel et la direction qui contiendra des engagements mutuels concernant un nombre limité d’objectifs individualisés spécifiques et adaptés. Ce contrat devra obligatoirement contenir la liste des moyens mis à disposition du membre du personnel pour (s’il le faut) améliorer sa pratique. Ce contrat sera établi sur un formulaire dont la forme sera arrêtée par les Commissions paritaires ou le Comité de concertation pour WBE.

Il faut noter que, préalablement, chaque direction et chaque enseignant expérimenté devront avoir suivi une formation spécifique et avoir fait l’objet d’un PDCP.

La première étape se terminera par un entretien de clôture mené par la direction (éventuellement en présence de l’enseignant expérimenté). L’entretien de clôture aura lieu au plus tôt six mois et au plus tard deux ans après la mise en place du PDCP. Il sert de feed-back, qui peut être positif ou donner lieu à un rapport que la direction soumet au Pouvoir organisateur.

**ETAPE 2 :   
EVALUATION des personnels**

Le Pouvoir organisateur sera seul aux commandes pour décider de la suite qu’il donnera au rapport de la direction.

Si le Pouvoir organisateur juge que, dans le cadre du PDCP, le membre du personnel a fait preuve de mauvaise volonté manifeste ou de carences manifestes et répétées, il pourra activer le processus d’évaluation à proprement parler. Notons que la notion «manifeste» implique que les faits qui seraient reprochés devront être motivés et démontrés et qu’aucun élément extérieur ne pourra porter préjudice au membre du personnel (ce pourrait être le cas, par exemple, d’une formation qu’il n’aurait pu suivre).

Le mécanisme d’évaluation prévoit qu’avant toute chose, le membre du personnel devra être auditionné par le Pouvoir organisateur. Il pourra se faire accompagner lors de cette audition, qui sera suivie d’un rapport motivé du Pouvoir organisateur avec mention. En cas de rapport défavorable, une procédure suspensive est prévue en chambre de recours. Si le Pouvoir organisateur s’écarte de l’avis de la Chambre de recours et qu’il maintient une mention défavorable, il devra la motiver et mettre en place un plan d’accompagnement individualisé (PAI) dont l’objectif est de retrouver une mention favorable. La mise en place d’un PAI doit être précédée d’une audition du membre du personnel qui pourra se faire accompagner.

Une première évaluation défavorable entrainera l’impossibilité d’être nommé à titre définitif ainsi que, dans certaines conditions, la perte de priorité de proximité (ORCE et ORCES).

Au plus tôt trois mois et au plus tard deux ans après la mise en place du PAI, le membre du personnel peut faire l’objet d’un nouveau rapport du Pouvoir organisateur. En cas de mention défavorable, un nouveau recours sera possible.

Ce n’est qu’à condition d’avoir fait l’objet de deux rapports défavorables au cours de deux années scolaires distinctes que le membre du personnel perdra ses droits en matière de priorité ou qu’il sera mis fin au contrat (y compris pour les membres du personnel nommés à titre définitif). Dans ce dernier cas, le Pouvoir organisateur aura l’obligation de motiver l’impossibilité de poursuivre la relation professionnelle.

Il est important de signaler que l’ensemble de la procédure devra respecter les règles de déontologie en matière de confidentialité, d’impartialité, d’objectivité et de respect mutuel. De même, dans le chef des directions et des Pouvoirs organisateurs, il s’agira de motiver clairement et de manière constructive tout échange, instruction ou conseil avec les membres du personnel. Il est tout aussi important de signaler que, même si l’entrée en vigueur de ce texte est fixée au 1er janvier 2024, le mécanisme ne pourra être activé que là où les directions auront suivi la formation ad hoc. Autrement dit : jusqu’à la rentrée 2027, tant que la direction n’est pas formée, les membres du personnel de l’établissement concerné ne pourront pas avoir de PDCP, ni être soumis au mécanisme d’évaluation.

Nous manquerions d’honnêteté si nous ne dressions la liste des avancées obtenues depuis le dépôt de la première version du texte. Nous les avons obtenues grâce à la forte mobilisation des personnels lors des quatre manifestations de l’année 2022. Ainsi :

• le rôle du délégué à la direction est davantage balisé dans le dispositif lui-même, strictement limité à des missions d’accompagnement, sans pouvoir de contrainte ni de décision, et donc dans un rôle sans conséquence négative possible vis-à-vis du MDP ;

• les directions devront avoir suivi une formation obligatoire pour pouvoir mettre en place un PDCP et avoir été soumises à un tel plan ;

• le directeur ne remet pas de mention favorable ou défavorable lorsqu’il adresse un rapport au PO ; c’est à ce dernier, et uniquement à ce dernier, que revient le choix d’entamer une évaluation ;

• des modèles-types sont prévus notamment pour le PDCP et le rapport du directeur, pour garantir une égalité de traitement et une cohérence dans les approches ;

• la notion d’objectifs «mesurables» a été supprimée des PDCP et des PAI ; de plus on spécifie que le nombre d’objectifs qui peuvent être repris dans le PDCP ou dans le PAI doit être limité et réaliste ;

• le directeur peut faire appel à l’inspection dans le volet «accompagnement-formation» et ainsi que le PO dans le volet «évaluation», s’ils estiment utile d’avoir son éclairage sur une question pédagogique ou en lien avec la discipline enseignée ;

• dans les deux possibilités de recours qu’offre la procédure d’évaluation, il a été ajouté que la Chambre de recours est élargie à un représentant de l’inspection si un de ses membres ou si le MDP le demande ;

• le recours concernant la première évaluation était prévu au niveau du PO. Tous les recours seront déposés devant les Chambres de recours communautaires ;

• en cas de 2ème mention défavorable, il est précisé que le PO devra motiver en quoi la poursuite de la relation de travail est impossible, ce qui ne sera pas simple à faire car si c’est bâclé, les recours devant les juridictions auront toutes les chances d’aboutir ;

• les délégués syndicaux bénéficient désormais de la même protection que dans les procédures disciplinaires ;

• pour WBE, il ne pourra pas y avoir, la même année, un rapport sur la manière de servir et une évaluation ; idem dans l’enseignement subventionné avec le rapport précédant la nomination ;

• dans la note au gouvernement, l’engagement est pris de préparer un vade-mecum qui mettra toute une série d’outils à disposition des acteurs de terrain et balisera leur approche des différentes étapes du processus ;

• plus symboliquement, le texte a changé d’intitulé pour asseoir l’importance de son volet «accompagnement-formation» et ce volet est logé dans le livre 6 du code (plutôt que dans les statuts).

Voilà, en l’état, le contenu du texte qui est soumis à négociation. Fin janvier, nous avons lancé la consultation via des assemblées générales régionales (et, dans certains endroits, des AG au sein des établissements). Suite aux retours de ces AG, outre l’avis général, nous aurons dressé la liste des points d’attention que nous devrons porter lors de la négociation.

Nous reviendrons sur la position de la CSC-Enseignement dans le prochain numéro.

Cet important dossier ne doit pas occulter le reste de l’actualité. Une partie de ce numéro est consacrée aux droits humains, fait écho des tâches qui peuvent être confiées à un membre du personnel mis en disponibilité, fait le point sur l’avenir du brevet d’infirmier·ère hospitalier·ère et aborde la question des Conseils de participation.

Je vous en souhaite bonne lecture.

º Roland Lahaye